



XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 808 de 2022

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

UNIÓN NACIONAL DE ASALARIADOS, TRABAJADORES RURALES Y AFINES
(UNATRA)

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE IMPOSITIVA (AFI)

SINDICATO ÚNICO DE MULTIAHORRO (SUM)

INVITACIÓN AL SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INVITACIÓN AL SEÑOR MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL

DEFINICIÓN DE AGENDA DE REUNIONES Y DE ASUNTOS A TRATAR

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 16 de marzo de 2022

(Sin corregir)

Presiden: Señora Representante María Eugenia Roselló, Presidenta y señor Representante Daniel Gerhard, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Martín Elgue, Pedro Jisdonian, Ernesto Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

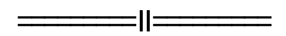
Invitados: Por la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), César Rodríguez y doctor Antonio Rammauro (asesor legal), y por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT, técnico prevencionista Walter Migliónico.

Por la Asociación de Funcionarios de Impositiva (AFI), contador Aidemar González (presidente); contadora Leticia Garderes (secretaria general) y contadora María del Carmen Canedo (secretaria de finanzas).

Por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS), Favio Riveron (presidente), y por el Sindicato Único de Multiahorro (SUM), Leonel Bianqui (presidente) y Martín Arismendi (secretario).

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor Guillermo C. Mas de Ayala.



SEÑORA PRESIDENTA.- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir al señor César Rodríguez, integrante de UNATRA; al doctor Antonio Rammauro, asesor legal, y al señor Walter Migliónico, en representación de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- En nombre de la dirección de la UNATRA, en primer lugar, queremos agradecer el espacio en la agenda que hizo la Comisión para recibirnos; sabemos que están con mucho trabajo, arrancando el año.

Comparecimos a esta Comisión antes de que fuera publicado el decreto el 24 de enero, el Decreto 38/022, que tiene que ver con la exposición de los trabajadores rurales a los factores severos climatológicos.

En esta ocasión queríamos hacer algunas consideraciones, ya publicada la norma. La primera es que valoramos como muy positivo su promulgación y publicación.

Sin embargo, hay algunos aspectos sobre los que hemos aportado y estamos aportando consideraciones y clarificaciones, que los compañeros asesores van a desarrollar para explicar qué hemos ido elaborando después de esta publicación.

SEÑOR RAMMAURO.- Soy asesor de la UNATRA.

Hemos entregado a la Comisión un par de documentos -además del decreto- elaborados por la UNATRA; uno es más extenso y lo que pretende es seguir el orden del propio decreto para facilitar una lectura comparativa de qué aspectos se pretenden modificar, porque la intención de la UNATRA es esa, que el decreto que todavía no se ha hecho andar, por más que esté vigente -porque su publicación es reciente y no ha sido difundido o comunicado a los trabajadores y trabajadoras-, se pueda incidir en su modificación.

El otro documento es más abreviado y contiene por área temática las observaciones y deficiencias que señala la UNATRA del decreto.

Este es el material que hemos enviado previamente a la Comisión; no sabemos si han tenido oportunidad de leerlo. No parece oportuno leerlo acá, pero si les parece podríamos hacer un rápido repaso.

SEÑOR MIGLIÓNICO.- Participo apoyando a los compañeros de la UNATRA desde la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT.

Agradecemos la posibilidad de poder exponer nuestros planteos y cuestionamientos del decreto, sin dejar de reconocer que valoramos el Decreto 38 en la medida en que no había nada; no había ninguna reglamentación específica y ahora hay una.

Nosotros consideramos -como exponemos en los materiales que enviamos a la Comisión- que existen serias limitaciones. Como comentario a cuenta de más, es discrecional del empleador fijar cuándo se suspende la tarea, sin tener presente la existencia de una institución específica, profesional, con larguísima experiencia como es INUMET. Eso no se tiene en cuenta: *"Acá se trabaja cuando yo digo que se trabaje".* Es decir, no cuestionamos la posibilidad del patrón de disponer cuándo se trabaje o no, porque está ligado a todos los reglamentos, pero lo que no nos parece *"correcto"* -estoy pensando en el término adecuado- es no tener presente a la institución INUMET; nos parece que ese es un tema bien importante.

En segundo término, tampoco nos parece correcto que no esté previsto qué pasa con el jornal del trabajador cuanto esté a la orden. Si el trabajador está a la orden -esto existe en todas las reglamentaciones-, en otra serie de ramas de la actividad, percibe una retribución; acá si el trabajador está a la orden, no percibe nada. Esto nos parece absolutamente discrecional, máxime teniendo presente que existe una serie de

reglamentaciones, por ejemplo, el Decreto 291, que establece que de ninguna forma el costo de las medidas de salud y seguridad tiene que recaer en el trabajador. Si el trabajador está a la orden, pero no está trabajando, no se le paga, por lo que se está violentando -no el espíritu- el contenido del Decreto 291, que es ley desde 2007. El costo de las medidas de salud y seguridad no pueden recaer, de ninguna forma, en el trabajador, y en este caso, si estás a la orden y no estás trabajando, no cobrás; nos parece que es una extralimitación del derecho -no lo discutimos- que tiene el patrón de fijar la forma en cómo se trabaja. Nosotros no estamos discutiendo, porque el empleador tiene la posibilidad, en su empresa, de organizar el trabajo como mandatan las leyes, pero no puede sobreponerse el sentido de las mismas; me refiero al Decreto 291, reglamentario del Convenio Nº 155 de la OIT, que no es nuevo, sino que tiene más de veinte años. Sin duda, parece importante resaltar estas dos cuestiones.

Nosotros, realmente, quedamos muy preocupados, porque planteamos: *"¿Qué pasa con INUMET?".* No estamos hablando de la NASA, sino de algo que es de acá, de Uruguay; estamos hablando de una institución que tiene su experiencia y su historia. Lo que se hace acá es mirar para arriba y decir: *"Me parece que no va a llover hoy".* Eso no nos parece serio, porque queremos recordarles que estamos hablando de cuestiones importantes. ¿Dónde está la delgada línea roja que establece que se puede trabajar o no se puede trabajar? A nosotros nos parecería que INUMET era la que establecía, por ejemplo: *"Acá no se puede trabajar porque hay alerta, roja o amarilla".* Eso se define, y no es cuando a mí me parece. Eso no se determina cuando a mí me parece, porque si es así, para qué tenemos una institución como INUMET, que cuenta con preparación y con un equipo.

Eso a nosotros nos preocupó muchísimo, y por ello vuelvo a agradecer la posibilidad que tenemos de expresar nuestra opinión.

Muchas gracias.

SEÑOR RAMMAURO.- Voy a darle continuidad a los énfasis que puso sobre la mesa Walter Migliónico.

En el documento que dejamos -que no es la última versión; ahora vamos a dejar la última, porque hubo una pequeña modificación que surgió después de hablar con las compañeras, los compañeros y los técnicos, ya que siempre tratamos de ir mejorando el documento para aportar más fundamentos y claridad-, básicamente, hablamos de tres líneas que sostenían la necesidad de garantizar el pago del jornal ante la interrupción o suspensión del trabajo en un marco de advertencia meteorológica. A una de ellas hizo referencia Walter, y es el hecho de que estamos a la orden. En realidad, yo no trabajo porque no quiera, sino porque no se puede trabajar, porque no están dadas las condiciones adecuadas para ello. Entonces, siempre reivindicamos el pago del jornal cuando estamos a la orden, cualquiera sea la circunstancia; además, si las circunstancias indican que está en juego la vida o la integridad física del trabajador, no nos caben dudas de que corresponde el pago del jornal.

El segundo aspecto -como decía Walter- tiene que ver con que se eluden normas del derecho nacional, decretos específicos de salud laboral y convenios internacionales de trabajo, ya que se carga al trabajador el costo de la salud laboral. En realidad, si tengo que dejar de trabajar, o no ir a trabajar, ese costo no puede cargarse al trabajador, sino que lo debe asumir el empleador; así está definido en todos los decretos que regulan la salud laboral -en general, y del agro en particular- y en los convenios internacionales.

Los voy a repasar rápidamente

El Convenio Nº 184, sobre la seguridad y la salud en la agricultura, refiere al derecho del trabajador de apartarse de estas tareas sin verse perjudicado por esas acciones, pero si yo pierdo el jornal, parecería evidente que me veré perjudicado.

Por otra parte, el Decreto 216/012 dice lo mismo, es decir, recoge textualmente lo que dice el convenio internacional.

El Decreto 321/009 dice que el trabajador tiene derecho a suspender la tarea cuando tenga motivos razonables, por considerar que existe un riesgo inminente para su estado de salud y la vida, sin sufrir ningún tipo de consecuencia. Por lo tanto, si tengo derecho a suspender la tarea, no tiene que haber ninguna consecuencia para mí, pero si pierdo el jornal no hay duda de que estoy sufriendo una consecuencia.

El artículo 3º del Decreto 291/007 dice*: "El costo de las medidas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo no deberán recaer en modo alguno sobre los trabajadores"*. Perder el jornal parece ser un costo de la actividad.

Y el Convenio Internacional Nº 155 es más explícito, ya que en su artículo 21 establece: *"Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores".* Específicamente, refiere al tema financiero; hago esta aclaración porque de acuerdo a lo que establecen los decretos y convenios que mencioné anteriormente, se podría decir que se están refiriendo a una represalia o a no sancionarlo, lo que podría ser, pero en el Convenio Nº 155, que es ley en Uruguay, se dice que el costo de las medidas relacionadas con la seguridad y la salud no debe implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

Además, el no pago del jornal nos lleva a dos situaciones que pueden darse, porque conocemos la realidad del campo. Una es que el trabajador, sabiendo que pierde el jornal, sale a trabajar con granizada, con tormenta eléctrica y con lo que sea; simplemente por necesidad.

La otra puede ser una mala práctica del empleador que, aprovechando su poder discrecional, determine cuándo está en riesgo la vida y la integridad a partir de las inclemencias del tiempo. Entonces, algún día con baja carga de trabajo, puede decir: *"Hoy está nublado; me parece que va a caer granizo; vamos a suspender la actividad".* De esa manera, el empleador evita pagar un jornal con la excusa de esta norma. Eso en cuanto al jornal a la orden.

La otra preocupación importante que se omite es respecto a INUMET. Acá el Instituto fue muy claro -están las versiones taquigráficas en esta Comisión- sobre cuál es su alcance. INUMET llega a todo el país y casi *on line* -para ser gráfico-, es decir, en el día con su diagnóstico del clima. Entonces, hay posibilidades de prevenir. Nosotros estamos proponiendo que en el caso de darse alguna situación excepcional debido a que por la frecuencia o las ondas no lleguen los comunicados, la información -solo en el caso acreditado de que pase en algún lugar del territorio del país que INUMET no identificó- sea el empleador el que tome el criterio de cuándo se suspende o no. Pero también hay que tener en cuenta alguna cuestión que planteó Inumet acá. Si hay trueno -todos sabemos lo que es un trueno-, atrás viene el rayo, y si hay rayo, el rayo mata. Y el rayo mata mucho más que los terremotos, los maremotos y otros fenómenos meteorológicos en el mundo.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- A partir de apuntes de elementos de la práctica que hicimos durante este proceso de construcción, surgió un borrador que tenía algunas cuestiones concretas que en algún momento estuvieron escritas y sobre la mesa, pero que en el decreto no están presentes y que tienen que ver con tomar en cuenta, por ejemplo, la velocidad de los vientos para que sea considerada una condición severa. Así fue que se tomaban los 60 kilómetros por hora. Esto desaparece en la publicación del decreto final.

También había otros elementos concretos y medidas establecidas como, por ejemplo, el cruce de cauces y arroyos crecidos, tomando en cuenta que el agua no pudiera llegar a la altura de la rodilla del caballo. Esto también desaparece en la elaboración final del decreto. Nos parecen elementos que están presentes en el proceso de elaboración de esta norma, pero que finalmente no aparecen en lo que se publica.

SEÑOR MIGLIÓNICO.- Yo soy técnico prevencionista e integro la delegación del PIT- CNT en el Consejo Nacional de Salud y Seguridad desde su creación, en 1996. Digo esto para que conste en la versión taquigráfica. Tengo el orgullo de decir que no soy un recién llegado en este tema.

Hay una cuestión que puede pasar desapercibida y es que se establece que la comunicación con el trabajador se haga a partir del teléfono del trabajador, cuando hay una serie de reglamentaciones que Antonio mencionaba, que establecen que todos los elementos de salud y de seguridad tienen que aportarlos el empleador. En este caso, el aviso, la comunicación que necesariamente tiene que tener el trabajador -que parece importante, imprescindible en este tema de los fenómenos meteorológicos-, la tiene que hacer el trabajador con sus propios elementos; no se los suministra el empleador como sí constaba en el primer borrador que se nos dio el 5 de mayo en el cual se establecía que el empleador le iba a suministrar el medio de comunicación al trabajador. Esto puede pasar desapercibido, pero es algo bien importante tener comunicación.

Como mencionaba César, también es importante tomar en cuenta que el agua esté hasta la rodilla del caballo. Si uno no está en el tema dice: *"Bueno, ¿qué tiene que ver esto?".* Si el agua está más arriba de la rodilla del caballo significa que el animal no está pisando firme, sino que está nadando. No es lo mismo cruzar una cañada con el caballo pisando firme que cruzar una cañada con el caballo nadando. Es una realidad que agrega un riesgo.

La cuestión acá es bien importante. Cuando hablamos de prevención, ¿qué significa? Prevención significa anticiparse a que pasen las cosas. Nosotros pensamos que esta reglamentación es un avance -antes no había nada-, pero nuestra intención es mejorarla para que redunde en beneficio de todos; va a redundar, sin duda alguna, en beneficio del trabajador, del empleador y también de las instituciones del Estado que cubren los infortunios del trabajo -por decirlo de alguna manera-, como es el Banco de Seguros.

Esto tiene tres patas: cuanto más apostemos a la prevención más vamos a favorecer sin duda alguna a la salud de los trabajadores, a la rentabilidad de la empresa y a los institutos que cumplen legalmente en nuestro país. No se olviden que el Banco de Seguros del Estado tiene el monopolio de la cobertura de los riesgos de trabajo.

Son tres cuestiones que sin duda alguna nos privilegian y nos mandatan a defender la salud de los compañeros, pero no dejamos de tener las otras cuestiones presentes. Este es un paquete grande. No puede ser que se diga: *"Yo mando al trabajador y a mí me parece que esto es así"* o *"Me parece que hoy no llueve".* El *"me parece que hoy no llueve",* habiendo todos los medios tecnológicos que hay, no puede ser. ¿Qué dice el INUMET? El INUMET dice que hay alerta naranja. Entonces, hay que decir: *"Muchachos, hay alerta naranja. Tengan cuidado; comuníquense. Vamos a estar atentos a ustedes".* ¿Por qué insistimos tanto con INUMET? Por cómo ha variado la predicción del clima en nuestro país. Antes decía: *"Llueve en Rivera",* pero ahora en Rivera puede haber 25 grados, al rato llover o tener vientos huracanados. Hay que tener una mínima certeza. No es decir: *"Me parece que va a llover"* o *"Muchachos, no salgan porque me parece que va a llover".* No es así; eso nos parece a nosotros. Venimos acá modestamente a hacer un aporte y a decir: *"Bueno, esto está bien, pero hay que cambiar un montón de cosas muchachos".*

Muchas gracias y perdonen el énfasis que uno le pone.

SEÑORA PRESIDENTA.- Estamos para escucharlos.

SEÑOR RAMMAURO.- Si recurrimos a las versiones taquigráficas de cuando estuvimos en Comisión la vez anterior durante el proceso de discusión de un decreto que todavía no se había concretado, recordarán que hacíamos mucho énfasis en la total omisión y falta de negociación de buena fe por parte del sector empleador, que no solo no respondía a ninguna de las propuestas del Ministerio ni a las nuestras, sino que tampoco proponía nada. A partir de esa tripartita que estaba formalmente constituida, pero que no funcionaba, es que el Poder Ejecutivo elaboró un borrador de decreto que hace circular. Nosotros no nos pronunciamos sobre ese borrador de decreto porque entendíamos que ya habíamos hecho comentarios que debían ser considerados en el proceso de discusión. Básicamente, en su mayoría no fueron considerados, por lo cual no nos pronunciamos. Tenemos entendido -pero el material nunca nos llegó a nosotros- que las gremiales empresariales sí hicieron llegar sus aportes a ese borrador de decreto. Nunca nos llegó a nosotros, pero el Ejecutivo nos confirmó que habían elaborado algunas observaciones y creemos -estamos en el plano de la suposiciones- que de las observaciones del sector empresarial tenemos como resultado un decreto que omite una condición objetiva, que era lo de la rodilla del caballo como indicador de cuando empezaba el riesgo a la hora de cruzar un cauce crecido. Además, la velocidad del viento, que se estipulaba en 60 kilómetros por hora, ahora se eliminó, y es cuando hay vientos importantes que puedan poner en riesgo. Y, entonces, uno se pregunta ¿cuándo son los vientos importantes? Respecto al celular, antes se decía que el trabajador debería contar con un medio de comunicación -y acá me permito corregir a Walter-, y si bien no decía que iba a ser de cargo del patrón, como todos los insumos para cuidar la salud tienen que ser de su cargo, lo dimos por supuesto y nos parecía que era correcto. Sin embargo, acá dice que va a ser el celular del trabajador, que el trabajador debe tener celular y que tiene que llevarlo al trabajo. Eso es lo que dice el decreto, o sea que se modificó.

Y otra cuestión que se modifica en este decreto con relación al borrador que hizo el mismo Ejecutivo que elaboró este decreto, es que se ponía como obligación que en los protocolos particulares que podía armar cada empresa a partir del protocolo general, debía garantizarse la formación y capacitación de los trabajadores, y eso ahora ya no está. En los protocolos particulares no hay que garantizar la formación ni la capacitación de los trabajadores. Son desmejoras a partir de que el Poder Ejecutivo cambió su opinión, porque revió su propia visión, o por la influencia del sector empresarial.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Doy la bienvenida a la delegación de los trabajadores.

Creo que es muy importante el aporte que hace la UNATRA. Ha presentado un informe con su opinión, más allá del análisis de lo que tiene que ver con el decreto.

Aparte de algunas consultas que tenemos para hacer, pienso que estas consideraciones son importantes porque, a mi entender, es un ejemplo de cómo va a avanzar el estudio de este proyecto de ley que tenemos a consideración, más allá de su participación en dos oportunidades, lo que amplía la información.

Además, me parece importante hacer algunas consideraciones con relación a algunas de las expresiones del señor Migliónico porque la preocupación estaba planteada y hoy lo que tenemos es un decreto presidencial con relación al tema. Creo que en ese sentido ha existido un avance, y también nos genera mucha preocupación porque no es la primera vez que lo escuchamos. Me refiero a que el sector empresarial presentó una propuesta directamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sin enviar esa

propuesta a los trabajadores. En realidad, los trabajadores no saben qué es lo que están proponiendo los empresarios -esta discusión la tuvimos en esta Comisión en la reunión pasada por otro tema-, y creo que ese tiene que ser un elemento -por lo menos, en lo personal- sobre el cual tomar nota porque no es un ámbito tripartito.

En cuanto al protocolo, ¿los trabajadores participaron en ese protocolo que se hace mención en este decreto? ¿Pudieron hacer aportes? ¿Hubo algún tipo de intercambio? Se supone que no conocen cuál es la propuesta que presentó el sector empresarial con relación al tema. Mucho menos conocerán si el sector empresarial ha hecho alguna propuesta con relación al protocolo.

Nosotros tenemos a estudio un proyecto de ley que hace esas consideraciones, parte de eso es el trabajo que viene haciendo esta Comisión y, seguramente, en la próxima comparecencia que tenga el Ministro de Trabajo a esta Comisión, si bien está convocado por otros temas, vamos a tener la posibilidad de hacer algunas consultas al respecto. Por eso entiendo que el material que ustedes nos alcanzan hoy -que nos alcanzaron hace algunos días- nos viene muy bien para el análisis que estamos haciendo con relación al proyecto de ley.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Primero que nada quiero dar la bienvenida a la delegación.

Voy a hablar desde mi punto de vista y desde el conocimiento que tengo sobre el tema, y más cuando se trata del trabajo en el interior y de las herramientas. Creo que el INUMET es una herramienta fundamental. Las herramientas que tenemos, como el INUMET, son lo que hoy nos dan las advertencias y con lo que podemos corregir o prevenir algo.

También debemos decir que para que podamos utilizar al INUMET, primero tendríamos que corregir otros aspectos como, por ejemplo, la señal a nivel del interior. De Arévalo a Paso Pereira hay 30 kilómetros, y en esos 30 kilómetros no hay señal. Arévalo apenas tiene un poco de señal; enseguida de Arévalo, a unos 7 kilómetros, hay una pequeña localidad ubicada en la cima de la Ruta Nº 30, y ahí no hay señal, y en Paso Pereira tienen que ir casi hasta el otro lado del arroyo para poder tener señal. En el pueblo no tienen señal. Entonces, si en el pueblo no tienen señal, cuando van para campaña, por ejemplo, tienen menos todavía.

Deben reforzar las señales; hay que poner más antenas, de lo contrario, no tenemos herramientas. No se pueden comunicar por llamadas telefónicas por celular. En ese punto estamos en pleno siglo XXI; en el año 2022 estamos en ese punto. Eso ocurre en Sequeira, en Cerro de las Cuentas, en Paso Pereira, en Arévalo.

Puedo asegurar que ando mucho por el interior porque lo que más me encanta es ir a fijarme cuál es la situación y trabajar para el interior profundo, no para lo que es centralizado, y les puedo asegurar que en esos lugares no hay señal. No hay señal para mandar un mensaje de WhatsApp y mucho menos para abrir una aplicación o ver una alerta metereológica. Esa la realidad que se vive hoy.

Creo que el decreto -como bien lo dijeron y comparto totalmente- es un avance. ¿No se tomaron todas las consideraciones? No; no se tomaron todas las consideraciones. ¿Se tomaron consideraciones de los dos lados, de uno o del otro? No puedo juzgar porque no sé con qué herramienta se llevó a cabo, pero desde el Poder Ejecutivo tuvieron la voluntad de hacer este decreto.

La realidad es que las herramientas tecnológicas en el medio rural hoy siguen siendo precarias. Puede tener un Nokia 1100, un IPhone 13 o un cohete lunar, que no va a tener señal. Esa es la realidad que tenemos hoy en muchísimas localidades del interior del país.

Si van desde Tacuarembó hasta Melo por la Ruta N° 26, tienen fácil cinco caídas de señal; de Melo a Río Branco tienen fácil cuatro caídas de señal a cero. Y estamos hablando de lugares sumamente poblados, de rutas que son sumamente transitadas. La Ruta N° 26 de Melo a Río Branco es una ruta vial para el departamento de Cerro Largo, como si fuera acá 18 de Julio

Entonces, hay que mejorar, pero previamente también hay que mejorar otras herramientas. Para nosotros hay que exigir, a través de una ley o un decreto, una funcionalidad que no va a estar. Ese es mi pensamiento. Creo que la primera corrección sería mejorar la señal para después utilizar las herramientas de nivel tecnológico que hoy tenemos. Reitero que si en campaña -por dar un ejemplo- te agarra -hablando mal los montevideanos- una tormenta de verano, un viento -superamos vientos de 90 kilómetros por hora-, mientras se carga la aplicación, saliste volando; estas en la misma porque no hay señal, no hay nada que cargue. Esa es la realidad que se vive en el medio rural.

En Rocha, en Velázquez -donde está la represa de India Muerta- es lo mismo, cae la señal. La verdad es que no hay señal. Los que están en el interior, los que trabajan en el interior, saben que no hay señal y que a veces para mandar un mensaje van a caballo tres kilómetros arriba con el celular, para que caiga. Y si mandan un audio es mucho peor, y hablando de una aplicación como WhatsApp. Eso por un lado.

Coincido totalmente en que a las herramientas hay que utilizarlas, hay que saber potenciarlas y explotarlas, más aún en el siglo XXI, con la tecnología que hay. Totalmente de acuerdo. Hay una cantidad de cosas que podemos salvar con la tecnología hoy, si tenemos la tecnología suficiente, no solamente la vida de los trabajadores, sino también el riesgo del ganado, de los cultivos, etcétera. Para eso está. Pero no tenemos las herramientas para utilizarlas el día de hoy. Esa es la realidad que veo hoy en día.

Hacer hoy un decreto que obligue, por ejemplo, a un paisano a tener una *tablet* de 17 pulgadas para que no le jorobe la vista, pero que no le cargue… Tiene un pedazo de batería en el bolsillo, nada más porque no es una herramienta; no resulta funcional. Entonces, me parece que, primero, tenemos que mejorar la cantidad de antenas que hay, la cobertura de la señal. Son dos rutas que hay que hacerlas para poder llegar a eso. Esto por un lado.

Creo que a las normativas hay que crearlas en base a lo que se pueda ejecutar, y lo que no se pueda tenemos que corregirlo para poder después poder modificar dicha normativa, para que tenga las garantías que tiene que tener. La realidad que tenemos hoy en día es que somos un país con casi veinte mil leyes, y no son todas aplicables. Entonces, no podemos seguir construyendo cosas que no se puedan ejecutar. En el papel quedan preciosas; palabras escritas en el papel hay una cantidad, de cuentos maravillosos, hasta de príncipe azul. Pero la realidad es que al momento de ejecutar, muchas no son ejecutables. Y esa es una preocupación.

Después, una cosa que sí me gustaría aclarar -y pido perdón si lo interpreté mal, es por si se sintió aludido por la Comisión en algún momento. Creo que jamás nadie en la Comisión pensó o dudó de usted, si era o no, o quién era, porque cuando hoy…

(Diálogos)

——Mi consulta va por ese lado, quisiera saber qué opinan ustedes. Si el decreto para la situación real que hay hoy es una herramienta que avanza -puede que no sea la perfección-, y la realidad de lo que se está pidiendo, si para ustedes hoy con la realidad que tenemos en el país de tecnología, es algo aplicable. Para mí, sinceramente, hoy -que estuve de gira por todo el Uruguay los últimos quince días- no es aplicable.

Muchas gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Bienvenida la delegación.

Yo soy de Montevideo, no ando tanto en el interior, no voy a hacer tanta referencia a poblados que conoce el compañero Sodano, pero sí me gustaría hacer una serie de puntualizaciones.

La primera es rescatar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tomó el tema y sacó una reglamentación. Me parece que, ustedes que son hombres de derecho por más que no sean abogados, saben la importancia que tiene que haya un decreto que fije determinadas conductas que debe tener el empleador ya que en caso de incumplirlas para el trabajador va ser mucho más posible llegar a una buena sentencia, cuando habla de que en casos de que existan fenómenos meteorológicos el empleador tiene que suspender, si no lo hace y sucede cualquier cosa, va a tener una responsabilidad mucho mayor que si esto no existiera. Si bien es cierto que podemos utilizarlo por analogía, o buscar otra solución, que expresamente haya un decreto que hable del tema, es un avance. Por supuesto que después puede haber determinados matices; de eso se trata la negociación, las conversaciones, y en esa línea van a ir porque ese ha sido el talante que ha tenido el Ministerio de Trabajo. No creo que sea algo que se resuelva a puerta cerrada, sino que, por el contrario, la idea -en esta Comisión lo hemos trabajado de esa manera- siempre es buscar acuerdos más amplios.

Recién miraba el protocolo de este decreto, y dice: *"Si los rayos son constantes y se encuentran próximos al establecimiento, o ante la presencia de granizo, ráfagas de viento que por su magnitud puedan representar un riesgo para su integridad física, se deberá suspender la actividad a la intemperie y buscar un lugar de resguardo".*

Yo creo que con esto, prácticamente, ante cualquier circunstancia que se pueda dar después, está cubierto. Está claro -y lo dice expresamente- lo que puede significar. Si bien hay interpretaciones, como todo en el derecho, me parece que desde ese punto de vista, es bastante claro. Eso, sumado a lo que decía Sodano. Acá vino INUMET y le hicimos una serie de consultas. Me parece importante destacar un par, que voy a citar textualmente: *"Ahora bien, las alertas, normalmente, no se dan con mucho tiempo de anticipación. De repente, los avisos que hacemos con el SINAE y los que hacemos en forma pública se dan con más tiempo, pero cuando marcamos zonas estamos ante lo que se denomina un nowcasting, porque estamos, prácticamente, arriba del fenómeno, observando cómo se desarrolla".*

Más adelante decía: *"Por lo tanto, no tenemos una forma inmediata de saber dónde van a caer los rayos o se van a dar las descargas eléctricas; solamente podemos hacer una estimación de su trayectoria, de cómo están actualmente y de dónde van a estar en el futuro".*

Y luego dice:

"Como dije, nuestra misión fundamental es la de emitir una alerta cuando entendemos que hay fenómenos de gran intensidad y con niveles de riesgo.

A propósito: quiero dejar claro que no necesariamente que el nivel de riesgo sea amarillo, naranja o rojo está relacionado con una desgracia, con la muerte de una persona, porque nosotros podemos estar sin un nivel de riesgo, pero basta con una tormenta aislada, una descarga eléctrica aislada, muy normales en la temporada estival, para que sea suficiente como para terminar con la vida de una persona. Entonces, valoramos la intensidad de las precipitaciones, de las lluvias y la probabilidad de tener tormentas en un área más o menos extensa, pero lo que valoramos, fundamentalmente, como decía Yamandú Morán, el gerente técnico, es la ocurrencia de fenómenos severos, pues si bien en ellos no está implícito que haya descargas eléctricas, el problema es todo

lo que puede traer aparejado el desarrollo de tormentas o de nubes de expansión vertical, [...]"

Para terminar, decía:

"Los fenómenos eléctricos en sí son como un accesorio que viene con la totalidad de los fenómenos conjuntamente […]".

Entonces, es muy difícil generar un pronóstico con tanta anticipación y tan exacto del momento y el lugar donde se van a producir. Si bien sería ideal tener una opinión oficial de en tal lugar, a tal hora, tal día va a haber una descarga eléctrica, a la hora de tener un juicio o una instancia de discusión, sería una prueba más que fiable e infalible, de decir que hay un organismo público que dice que en tal lugar iba a caer un rayo, lo ignoraron, y pasó. Pero, por lo que hablaba INUMET, tampoco es un tema de falta de tecnología, decían que en el mundo es así, porque la propia lógica de la conformación de estos fenómenos meteorológicos lleva a que sea imposible tener una previsión con tanto tiempo y lugar exacto de dónde se puedan dar. Entonces, agregarlo como un insumo, porque está bueno.

Nosotros recibimos a todas las delegaciones, y tenemos que tomar, de todas las que nos han visitado, los distintos puntos de vista.

Repito, es lo ideal -lo decía Sodano-, en eso no puede haber dos opiniones. Si tuviéramos la posibilidad de tener un organismo que pueda definir con certeza todas las variables, sería todo mucho más fácil. Pero el tiempo en sí no permite tener esa solución, por más avance tecnológico que haya. Por lo menos, eso es lo que nos dijo el Inumet.

Con relación a la otra postura; son distintos puntos de vista. Como decía el Diputado Carballo, vamos a recibir al Ministro, y con mucho gusto lo vamos a trasladar.

Pero me parece importante destacar la responsabilidad que ha tenido el Ministerio en tomar este tema que estaba en boga, arriba de la mesa, y que creo que ya es un buen insumo para empezar a tratar el tema, ya que considero que provee a los trabajadores de una protección que, antes de este decreto, no tenían.

Nada más, señora Presidente.

Gracias.

SEÑORA PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Diputado Daniel Gerhard.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Gracias, señora Presidenta. Gracias a la delegación por venir y también por entregarnos un material escrito, eso siempre ayuda.

Acuerdo con los otros legisladores sobre el rol o las dificultades que tiene regular esto en cuanto a lo predecible de ciertos fenómenos y su anticipación. Pero más allá de lo que no es predecible, de las dificultades tecnológicas y de la falta de señal en algunos rincones del país, quería subrayar otro tipo de preocupación: el enfoque del decreto -es bueno que exista, también hay que decirlo- con respecto a la unilateralidad y la discrecionalidad. Nos llamó la atención y vamos a tomar apuntes de esto.

Me parece que esto también tiene que estar en el centro de nuestra reflexión. Lo que no está en nuestras manos, no está en nuestras manos. Lo que requiere más inversión, seguirá llegando. Pero, lo que sí está en nuestras manos es el enfoque en que se legisla y se decreta. Y, en este enfoque hay mucha discrecionalidad y unilateralidad.

La pregunta que le queríamos hacer a la delegación es: ¿cómo entienden -si es que tienen una reflexión al respecto- que se articularía este decreto con la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial?

Gracias, señora Presidenta.

SEÑORA PRESIDENTE.- ¿Alguien más desea hacer uso de la palabra?

Tiene la palabra César Rodríguez.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Quisiera hacer un complemento al comentario que hacía el Diputado Sodano respecto a las áreas de cobertura en tierra adentro, digamos

Si bien hay lugares que se llaman Sombra, donde no se tiene acceso a una buena señal satelital, en el campo todavía existe eso de estar muy prendido a la radio. La radio AM llega a todos lados y, en general, todas las radios del interior difunden, sobre todo, la información que está ligada a la producción y a la prevención de fenómenos climatológicos adversos, no solo los ligados a la salud y seguridad de los trabajadores, sino todo lo que tiene que ver con la producción en sí, o sea, con la producción animal, la producción lanar, las advertencias que se hacen con anticipación en la época de esquila cuando hay situaciones de ese tipo.

Por otro lado -esto es algo que hemos aprendido en el intercambio con los funcionarios de INUMET- está la posibilidad que da el Instituto, mediante una forma de registro y suscripción de organizaciones de la sociedad civil o instituciones, de poder recibir con dos días de anticipación la predicción de estos fenómenos, con la única condición de no poder hacerlos públicos, pero posibilitaría a las empresas y a las gremiales a organizar su trabajo con anticipación. Acá es muy importante ganar tiempo. Hay situaciones concretas, por ejemplo, en ganadería, en las que permite retirar a aquellos animales que están sobre costas de ríos o arroyos no cuando se está produciendo el fenómeno -esto es lo que sucede generalmente en los casos fatales de trabajadores ahogados: cuando los animales ya están en un lugar inundado-, sino poder programar el trabajo y anticipar estas acciones, hacerlo el día antes al disponer de esta información.

Reitero, esto es un servicio que Inumet brinda y que nosotros, particularmente, no conocíamos: las empresas, las instituciones u organizaciones pueden disponer de ellos con dos días de anticipación, con la única condición de no hacerlos públicos, sino manejarlos internamente para su programación de trabajo.

Creo que estos son aspectos importantes porque, más allá de lo difícil que es elaborar programas de predicción del tiempo porque intervienen una gran cantidad de factores que lo hacen muy complejo, son herramientas que están disponibles y que podrían facilitar y, sobre todo, evitar que los trabajadores se encontraran en estas circunstancias severas para tratar de resolver algunas situaciones.

SEÑORA PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Migliónico.

SEÑOR MIGLIÓNICO.- Reitero mi pedido de disculpas si fui mal interpretado.

Yo no soy abogado, pero hace cuarenta y cinco años que trabajo en el tema de salud y seguridad y quiero destacar que este Decreto 38 innova en algo que, a mi juicio, llama la atención. Desde 1988, que se modernizó toda la reglamentación en materia de salud y seguridad con el Decreto 406, pasaron veinticuatro o veinticinco normas de salud y seguridad, muchas de ellas -salvo una o dos excepciones- consensuadas entre empleadores y trabajadores. Particularmente en el agro, el Decreto 321 fue elaborado tripartitamente, la delegación de los trabajadores, la Federación Rural, la Asociación Rural, la Junta Nacional de la Granja, etcétera. Todas las reglamentaciones terminan con -esta que estoy mencionando específicamente de salud y seguridad- disposiciones concretas y específicas en lo que hace al incumplimiento de la norma, algo sobre lo que el Decreto 38 no dice ni una palabra. Por eso es innovador porque una reglamentación consensuada con la Federación Rural, la Asociación Rural, reglamentarios del Convenio Nº 184 elaborado en el 2009, fue tripartitamente consensuada, termina con un artículo en el cual se establece una serie de disposiciones en lo que hace a *"si tú no lo cumples, puedes tener esta o esta otra penalización".* Esta reglamentación no dice ni una palabra.

Repito, menciono desde 1988 que es cuando fue modernizado todo el cuerpo de disposiciones de salud y seguridad reglamentaria, la Ley Nº 5.032, etcétera, todas establecen una penalización. A mí me llamó la atención. No es que uno crea que la penalización va a hacer avanzar las cosas. Pero bueno, somos pocos y nos conocemos. Ayuda saber que si tú no cumples esta norma puedes tener, en consecuencia, una sanción. Nos parece bien importante.

Iba a manifestar algún comentario referente a la problemática de las sombras electrónicas que existen en el país, pero lo mencionó César.

Muchas gracias.

SEÑOR RAMMAURO.- No soy prevencionista, pero soy abogado.

Quería hacer un rápido repaso porque me parece que hay algunas cuestiones que se consultaron y sobre las que todavía no nos expedimos. Las enumeré para así no perderme en el orden.

La primera a la que hacía referencia el Diputado Carballo -ahora no se encuentra presente- era si se había discutido el tema de los protocolos y si habíamos participado. El protocolo general, en realidad, en el decreto del Ejecutivo forma parte del propio decreto. Y no, no participamos ni del decreto ni del protocolo, salvo en esa negociación tripartita anterior, o en ese intento de negociar tripartitamente previo al decreto. Lo que sí planteamos -que es otro de los énfasis que se nos estaba quedando para atrás- es que por las normas uruguayas, todos los temas que tienen que ver con la salud y la seguridad laboral deben ser discutidos en forma bipartita, en ámbitos bipartitos creados. Sin embargo, este decreto omite decir que los protocolos particulares -esos en los que el empleador no tiene obligación pero sí facultad de sustituir, mejorar y ampliar el protocolo general por protocolos particulares, hechos más a la medida-, deben ser discutidos, necesariamente, con los trabajadores. Es más, deben ser discutidos con el sindicato de trabajadores, en el caso de que este exista; eso es lo que dice el derecho uruguayo, pero esto no está contemplado en el decreto.

En segundo término, en total acuerdo con el señor Diputado Sodano, puede haber excepciones -nosotros no las conocíamos y ahora tenemos ejemplos concretos- en las que las señales no llegan y el empleador y/o el trabajador pueden no enterarse a tiempo de la advertencia meteorológica. En esos casos debería aplicarse la discrecionalidad del empleador como un hecho complementario, suplementario de la obligación de escuchar y respetar las alertas, porque no es que hoy llega la señal y mañana no; se trata de zonas en las que ya se sabe que la señal no va a llegar. Entonces, esas zonas se pueden identificar, mapear y decir: *"Acá el criterio que se aplica es otro".* En el resto del país -que es la regla, es la enorme generalidad- se puede responder a las alertas de Inumet.

El Diputado Sodano rescató algunas cuestiones de cuando vino INUMET, pero no otras en las que se hicieron precisiones acerca de la anticipación y el grado de precisión con que se puede actuar. Se ha dicho, por ejemplo, que en líneas generales no se puede dejar que los trabajadores estén desempeñándose en sus quehaceres cuando hay truenos, que siempre son el aviso de una tormenta o de descargas eléctricas. Tener eso en cuenta puede parecer menor, pero esta es una medida importante que puede llegar a salvar una vida o prevenir accidentes. El rayo mata más gente que los tornados, etcétera.

¿Qué pasa, señor Diputado Sodano -ahora le pregunto yo- cuando ni el empleador ni el trabajador tienen señal para escuchar la alerta de Inumet? En ese caso, el trabajador no va a poder ir a trabajar al campo con su celular ni con ningún otro que le den, porque no va a servir para nada. ¿En ese caso cómo se protege? ¿Cuál es el medio de comunicación con el que se va a proteger ese trabajador? Porque el decreto, por un lado, dice que no llega la señal. Entonces, hay que hacer señales de humo porque al

trabajador no lo vas a mandar con un celular que no sirve; habría que enviarle mensajes de texto.

También se hablaba de que tenemos como veinte mil leyes -no me quiero ensañar con el señor Diputado Sodano, pero soy abogado y es algo que también reclamábamos- y seguimos acumulando. Además, algunas leyes que creamos en este Parlamento vienen a modificar una palabra o una coma de un literal de otra, y así se siguen acumulando leyes modificativas en lugar de reemplazarlas o sustituirlas por completo incorporando las modificaciones.

En esa misma línea, este decreto que refiere a las advertencias meteorológicas tiene que estar dentro del Decreto 321/009**,** que recoge todo lo que es salud y seguridad en la agricultura. ¿Por qué no se hace una ampliación, una mejora, o una modificación a ese decreto y creamos nuevos? Además, estamos obligando al trabajador a que se aprenda tres, cuatro o cinco normas y estudie cada una por separado. En definitiva, hay que aprender a trabajar en ir concentrando las normas que refieren al mismo tema. Entonces, este decreto, que originalmente iba a ser una resolución, pero felizmente se convierte en decreto, que tiene un rango superior, debería ser una modificación del Decreto 321/009.

Por otra parte, también hay que saludar que tenemos una norma y eso fue lo primero que hicimos. Cuando llegamos dijimos: *"Hay una norma; eso es un avance",* y en uno de los documentos que dejamos tenemos más de una página que refiere a lo que representa este decreto como avance, ya que viene a ocupar un hueco en nuestro marco normativo. La norma es un reconocimiento explícito de que hay factores meteorológicos que pueden poner en riesgo la integridad física y la propia vida de los trabajadores y trabajadoras. Además, aporta seguridad jurídica y visibilidad al problema. Por lo mismo se constituye en un elemento importante para construir conciencia en clave de derechos. Asimismo, con la norma los empresarios conocen las consecuencias de exponer al trabajador a dichos riesgos. Además, el Estado no puede eludir la aplicación de las normas. Cuando hablamos de Estado nos referimos al Poder Ejecutivo y Poder Judicial, porque hay normas que dan cierta certeza de que se aplican determinadas sanciones administrativas, y de que a partir de ahora -como preguntaba el Diputado Gerhard- aplica la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial; antes no aplicaba porque había una norma y esta aplica cuando hay un apartamiento de otra que refiere a la salud laboral. En definitiva, podría entenderse que antes se aplicaba, pero ahora está claramente dicho.

SEÑORA PRESIDENTA.- Vamos a ir redondeando, porque tenemos otra delegación esperando para ser atendida.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Quisiera agradecer a los trabajadores de la UNATRA por venir una vez más por estos temas que hemos trabajado mucho. Esta Comisión ha discutido -más de una vez- la gravedad de las situaciones y cómo se han dado, y hemos tratado de trabajar y aportar insumos para que el Poder Ejecutivo pueda tener una opinión de este Cuerpo.

Ustedes saben que, además, presentamos un proyecto de ley que sabíamos que, necesariamente, iba rumbo a ser un decreto, porque es imposible que una iniciativa abarque esta problemática o, por lo menos, no es lo que se acostumbra. Asimismo, nos parece bien, en primer lugar, que el Poder Ejecutivo haya sacado el decreto después de por lo menos cinco meses de espera.

Nosotros hemos encontrado ausencias que parecen, realmente, difíciles de comprender; quizás la más notoria es la de Inumet. En cuanto a la ausencia de Inumet en la práctica, en cuanto a la decisión, pero también a la acción, o a lo que se hablaba respecto a cuando un trabajador o empresario está en el campo y no hay señal, cabe

aclarar que dicho Instituto trabaja con veinticuatro, cuarenta y ocho y setenta y dos horas de anticipación.

Respecto a tener a Inumet desde el principio del protocolo -lo he dicho, también, en alguna reunión por este mismo tema-, puedo mencionar que CECOED, por ejemplo, trabaja con INUMET permanentemente. Los diecinueve centros coordinadores de cada departamento del Uruguay hacen sus trabajos previos a lo que puede ser una tormenta eléctrica, vientos, lluvia, sudestada o lo que sea, trabajando directamente con Inumet.

Por mi pasado en el Gobierno Municipal -durante muchos años- puedo decir que llegamos a tener hasta ciento treinta alertas al año, en promedio, durante diez años seguidos. Por supuesto que no todos fueron rojas, sino naranjas, amarillas y rojas. Entonces, sabemos la importancia de INUMET. Me parece que eso es algo que la Comisión tiene que plantear, una vez más, al Poder Ejecutivo y de lo que no puede prescindir.

También hay otras cuestiones que me imagino que ya las han tocado. Por ejemplo, cuando el tema queda directamente relacionado a una decisión empresarial o de acuerdo entre el trabajador y el patrón, si la cosa viene mal o más o menos, creo que una vez más ponemos al trabajador en desventaja, claramente. Ante la definición de si seguimos trabajando porque se acerca una tormenta, algo de lo que muchos baqueanos tienen conocimiento por el aire, por como está la atmósfera, etcétera, creo que va primar, como hasta ahora, el posicionamiento de la patronal. Siempre me gusta aclarar que no todos los patrones son iguales, pero el escenario plantea una posibilidad que pase eso.

Además, no se habla de refugios, ni de prepararse o tener una formación en cuestiones prácticas para prever qué hacer, o dónde y cómo refugiarse. Creo que como protocolo le faltan datos, así como colocar acciones que son importantes. Por eso, creo hay que seguir trabajando en esto y ayudar al Poder Ejecutivo en la discusión y en poner arriba de la mesa estos aspectos que -insisto- en esta mesa los hemos discutido más de una vez y hemos estado de acuerdo acerca de lo importante que son. Así que no estoy hablando de algo que no se haya mencionado.

Apoyando y ayudando a la Presidenta, sabiendo que tenemos dos delegaciones más, dejo mi intervención por acá.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Voy a tratar de que mi intervención sea corta para colaborar con la Presidente.

Recuerdo la época de los años 1995 al 2000, cuando aparecieron los Audiovox 506, los Motorola, que eran como unos ladrillos con antena; desde el 2000 al 2005 empezó a aparecer la tecnología GSM y se fueron desarrollando otras. Recordemos que en la década del ochenta para comunicarse con alguien debíamos que llamar al teléfono que había en la cuadra -no existía la comunicación que hay ahora-, mientras que los celulares que tenemos hoy poseen más tecnología que los primeros cohetes que fueron a la luna. La realidad es que contamos con ingeniería de avanzada en la mano, pero no tenemos cobertura en todo el país; esa es la realidad.

Con respecto a las sombras y a las emisoras podemos decir que toda la vida se escucharon las radios en campaña. Depende de los programas y productoras que trabajan en los medios radiales que se comuniquen o no las alertas meteorológicas. Nunca va a haber una emisora que pase alertas las veinticuatro horas, o que sea la emisora de emergencias de Inumet y que los paisanos la escuchen, porque van escuchar folcklore, a Gardel, u otra cosa. Esa es la realidad en el terreno.

¿Cómo se manejaron hasta hoy? Gracias a Dios tenemos un país productivo, con una historia y una trayectoria que, verdaderamente, es ejemplo en el mundo, y los paisanos se basan en lo que ven en el horizonte, en la imagen de la luna y en la puesta

del sol para saber cómo van a trabajar y lo que se viene por delante. No sé si son adivinos o videntes; no tengo idea. Sé que gracias a ello la producción nacional siempre salió adelante, y siempre trataron de cuidar a los suyos.

Sabemos que hay casos puntuales -como bien decía el Diputado Otero Agüero- y que no todas las personas son buenas, pero gracias a Dios lo que menos tenemos contaminado de maldad es la campaña. Hay abusos en todos lados, y tenemos que defender y proteger para que no existan. Esa es una realidad, y estoy totalmente de acuerdo.

Insisto en lo siguiente: ¿hay herramientas para mejorar este decreto? Sí; las hay. ¿Hoy, en 2022, tenemos cómo mejorar la situación y hacer que esas sombras territoriales desaparezcan? Sí, tenemos; podemos seguir trabajando y mejorando. No me digan -como mencionaba anteriormente- que, por ejemplo, en Paso Pereira nunca va a haber señal. No, señores; hay antenas cuya señal se ha ido reforzando y así se ha logrado mejorar, y se puede seguir así. Hay que seguir invirtiendo.

La realidad es que ningún productor va a poner una emisora en comunicación con Inumet durante las veinticuatro horas para saber si debe pasar una advertencia, ni lo hará ninguna emisora de AM. Esa es la realidad que veo respecto al tema acerca del cual estamos intercambiando ideas, porque eso es lo que estamos haciendo.

Por otro lado, coincido en que quizás al decreto le falte la parte sancionatoria, ya que un decreto o en una ley puede llevar a pensar: *"Si no lo dejás a texto expreso, puedo abusar; como no lo dice, lo hago".* También sabemos que hay una ley acerca de la responsabilidad, y si el patrón falla en la seguridad esta lo condena. Es decir que ya hay normas para eso.

Creo que a veces abundar no sobra, pero quizás el tema esté cubierto.

Muchas gracias.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quiero hacer un comentario y una consulta.

¿Hace cuánto tiempo estaban esperando que se avanzara en este tema?

En segundo lugar, quiero hacer un comentario respecto a la remuneración de los trabajadores que están a la orden, pero no pueden trabajar por cuestiones ajenas a su voluntad. En ese caso no comparto dejarlo establecido a texto expreso, porque creo que hay normas vigentes, así como doctrina y jurisprudencia, que determina que el trabajo es remunerado cuando el trabajador está a la orden. Además, también se toma en cuenta como trabajo efectivo para su licencia. Eso está previsto en la Ley Nº 5.350 que -en su momento- reguló el trabajo, y se aplica para todos los trabajadores y ramas de actividad. Así que no sé por qué la delegación cuestiona que el jornal a la orden no quede establecido a texto expreso, cuando en realidad ya existe una ley que lo regula y hace que quede claro.

Quiero aclarar que pregunto cuánto tiempo estuvieron esperando esta norma porque el Diputado Otero Agüero mencionó que el Gobierno demoró cinco meses en responder este reclamo, pero creo que viene desde hace muchísimos años, cuando había otros gobiernos. Entiendo que es muy positivo que este Gobierno haya asumido esta responsabilidad, escuchado el reclamo y avanzado en este tema. Sin lugar a dudas, habrá mucho para modificar y para mejorar, pero es importante que se haya comenzado por algo.

SEÑOR RAMMAURO.- La demanda por que exista un marco normativo es histórica, tiene años, y se empezó a mover efectivamente a partir de decretos que obligan a tener ámbitos tripartitos para negociar estas cuestiones. Antes no existía esa obligación, y a partir de que existe hay necesidad de convocar a trabajadores y empleadores para

discutir estas cuestiones. Nosotros nos referíamos a lo que había sido la trayectoria de este ámbito tripartito, en este tema en particular. Y debemos aclarar que se convocó específicamente para tratar este tema a partir de que la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo hizo la observación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de que no existía un marco normativo. Entonces, el Ministerio convocó a las otras dos partes para empezar a tratar el tema.

Supongo que la alusión a un plazo -dos, tres, cuatro o cinco meses; ya perdimos la cuenta- se debe a que, en realidad, estuvimos un montón de meses sin poder avanzar en este espacio tripartito. Finalmente, circuló un borrador que estuvo por lo menos tres o cuatro meses en la vuelta, hasta que el 24 de enero se convirtió en decreto. Pero esta deuda con los trabajadores es histórica, como otras que hubo o que sigue habiendo.

Por otra parte, no figura expresamente en la ley la definición de jornal a la orden. Sí existen posiciones doctrinarias, y en ese caso depende del Juez de turno recogerlas o no para que se paguen los jornales a la orden. Su pago depende, fundamentalmente, de que el trabajador se presente en un Juzgado -con los costos y las implicancias que tiene esa situación de aislamiento en la que trabaja- para reclamar porque no le pagaron ese jornal a la orden. ¿Cuántos trabajadores se animan a decir: *"No me pagaste el jueves, que hubo tormenta eléctrica y no me diste trabajo?"*. Eso es lo que pasa en la realidad.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Si estuviera a texto expreso también tendría que ir al Juzgado y reclamar.

SEÑOR RAMMAURO.- Sí, pero el trabajador sabe que tiene la garantía porque la ley dice que va a haber consecuencias; eso es lo que expresamos en los documentos que entregamos a la Comisión. No tenemos dudas de que las sanciones administrativas deben aplicarse, más allá de que en su momento sean consideradas graves, muy graves o leves -lo que corresponde a la Inspección General del Trabajo-, pero en todos los decretos de salud laboral se determina *"si vos no cumplís esto, va a haber sanción; si vos no cumplís esto otro, va a haber sanción",* mientras que acá no se dice nada acerca de qué sucedería si no se cumpliera. Entonces, el trabajador duda si vale la pena reclamar, porque no aparece que vaya a haber consecuencias. ¿Y cómo podemos llegar a informar a cien mil trabajadores para decirles que igual tienen derecho a reclamar? Precisamente, acá tampoco se prevé que se informe y se capacite para que los trabajadores lo sepan, y sabemos que la organización sindical en el campo -tristemente- sigue siendo débil; esa es una debilidad que tenemos.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- En realidad, entiendo lo que expresa la Presidenta en cuanto a los tiempos. Todo es tan relativo que, en términos históricos, los trabajadores rurales esperaron cien años por la ley de ocho horas para el campo. Y el que sufre el tiempo siempre es el trabajador que espera los derechos. Cien años después de decretadas las ocho horas para los trabajadores en general, estas llegaron al campo, y llegaron con el gobierno frenteamplista. También llegó el día del trabajador, llegaron los derechos, etcétera, etcétera, y se terminaron algunos rebencazos, aunque otros, lamentablemente, se siguen dando.

Como quizás pude haber sido poco claro quiero decir que me referí al tiempo que pidió la Institución Nacional de Derechos Humanos, algo que antes no había sucedido; por eso hablé de la demora. Además, la demora con los trabajadores rurales -quiero que quede claro y figure en la versión taquigráfica- es histórica. Cien años -insisto- esperaron las ocho horas.

Gracias, Presidenta.

SEÑORA PRESIDENTA.- Agradecemos a los tres integrantes de la delegación por su comparecencia.

Estaremos en contacto.

Muchas gracias.

(Se retira de sala la delegación de la UNATRA)

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación de Funcionarios de Impositiva)

——La Comisión tiene mucho gusto en recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios de Impositiva, integrada por su presidente, el contador Aidemar González; la secretaria general, contadora Leticia Garderes, y la secretaria de finanzas, contadora María del Carmen Canedo.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Solicitamos esta reunión para trasladar una problemática que, a nuestro entender, es muy grave y está aconteciendo en la Dirección General Impositiva. Está vinculada a una serie de hechos que pasaremos a relatar y a temas que están incluidos en leyes y convenios laborales que la actual dirección de la DGI está incumpliendo.

En primer lugar, quiero referirme a un hecho que para nosotros fue muy grave, como fue el retiro, en forma unilateral, por parte de la actual Dirección de la DGI, de las carteleras gremiales ubicadas en todos los pisos de la sede. Se trata de una definición unilateral que no fue comunicada previamente a la Asociación de Funcionarios de Impositiva, que generó sorpresa y un profundo malestar en el conjunto de funcionarios.

Las carteleras gremiales tenían contenido vinculado a reivindicaciones gremiales; no había ninguna información -por si se generara alguna duda- relacionada al referéndum sobre ninguna de las opciones. Por tanto, el motivo del retiro de las carteleras se debió a una definición de la Administración acerca de que la difusión de la información gremial, cuando hay diferencias sobre determinados temas, quede menos amplificada.

La instalación de las carteleras gremiales fue acordada en un convenio laboral del año 2009, que está vigente; fue producto de una recorrida que se hizo con las partes, la Dirección y el sindicato, y las carteleras se colocaron en todos los pisos, al lado del *block* central de ascensores.

Cuando se comenzaron a retirar las carteleras solicitamos que nos informaran cuándo se repondrían y nos trasmitieron que se estaban removiendo por trabajos de pintura, pero no nos especificaron cuándo se colocarían nuevamente. Entonces, al insistir, nos dijeron que finalmente no se iban a reponer.

Esto, claramente, es violatorio de la Ley Nº 17.940, de libertad sindical, dado que la dirección de un organismo, en forma unilateral, no puede disponer el retiro de carteleras, más cuando hay convenios colectivos, cuando no hubo una comunicación previa al sindicato, o no se realizó una convocatoria para el intercambio de información o para una negociación colectiva. El hecho de que la Dirección disponga o comunique en la intranet que va a tomar determinada definición no impide que se convoque a la negociación colectiva. En este caso, no hubo una comunicación previa a los funcionarios acerca de lo que se iba a hacer en ese momento, y por eso nosotros queremos denunciarlo. Se hicieron manifestaciones públicas por esto y hemos solicitado la reincorporación de las carteleras, pero hasta ahora no hemos recibido ninguna contestación positiva.

Por otra parte -este es un tema puntual y está sobre la mesa-, en los primeros días de febrero concurrió al edificio central de la DGI -ubicado en Fernández Crespo y Colonia- una inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esa inspección constató algunas irregularidades como, por ejemplo, la no existencia en el organismo de un servicio de prevención y salud que, en el caso de la DGI, que cuenta con más de trescientos funcionarios, es obligatorio por las disposiciones reglamentarias vigentes en nuestro país, como el Decreto 127/014 -donde están previstas las características que

debe tener- y el Convenio Nº 161 de la OIT. Se trata de un servicio en el que se puedan definir y orientar aspectos vinculados a las condiciones de trabajo, salud e higiene, y actúe como un espacio de consulta e intercambio para los funcionarios y el sindicato ante cualquier inquietud, sin perjuicio de la asistencia de las bipartitas de salud. Esta es la definición de un espacio institucional, dispuesto por normativas, máxime en una coyuntura de pandemia.

En 2020, en otra inspección, el Ministerio de Trabajo ya había intimado a la Dirección a instalar ese servicio de prevención y salud, pero la DGI no cumplió. En esta nueva inspección volvió a reiterar la intimación y dio un plazo de vente días, que la Administración nuevamente incumplió. Además, en un hecho inaudito, los delegados de la Dirección se niegan a firmar el acta inspectiva, sin dejar ninguna constancia; simplemente, dicen que no van a firmar un acta que establezca esas observaciones.

En realidad, nosotros consideramos que hay alternativas para que se pueda instalar ese espacio. No pedimos en lo inmediato que sean cargos presupuestales, sino que puede ser un servicio puntual, contratado con una institución mutual que resuelva la situación coyuntural. Eso es viable y posible. La Dirección General Impositiva cuenta con los recursos y con los fondos para poder ir por ese camino, pero no hay voluntad política de resolver algo para lo cual están obligados.

Hemos planteado públicamente un conjunto de temas que para nosotros es muy grave. Uno de ellos refiere a los concursos de encargaturas. En este momento, hay un vaciamiento de personal que viene ocurriendo desde los últimos dos años. Hay una caída en el número de funcionarios. En diciembre de 2019 había 1.320 funcionarios y al día de hoy debe haber 1.150. La DGI cerró oficinas unilateralmente. Por ejemplo, la de Santa Lucía y la de Dolores. En Santa Lucía hay dieciocho mil habitantes. Durante el año en campaña se hacían cientos de consultas por parte de usuarios, contribuyentes y demás sobre IRPF e IASS. Hubo un cierre unilateral de oficinas cuando había un funcionario que se desempeñaba en esa tarea. Es una política de desmantelamiento de los servicios que nosotros rechazamos claramente. La falta de funcionarios es un tema complejo para nosotros y es necesario que se procese esa discusión. Hay doscientas cuarenta funciones de encargados en DGI, de las cuales aproximadamente treinta -incluyendo asesores de la Directora General-, dispuestas por ley, son de designación discrecional. Por tanto, hay doscientas diez funciones de encargados -en muchos casos con salarios que superan los $ 200.000- que, según el artículo 291, de la Ley Nº 18.719, de Presupuesto, del año 2010, deben ser asignadas por concurso.

En la gestión anterior, entre los años 2010 y 2019, se concursó para unas cien encargaturas, producto de gestiones y movilizaciones de nuestro sindicato, dado que para la Dirección no era claro el artículo mencionado, es decir, que el concurso fuera obligatorio. Estaba claro. Decía: *"Serán provistas por concurso".* El Parlamento, en un hecho inaudito, votó el mismo artículo y cambió el *"serán"* por *"deben",* para que quedara claro que esto tiene que ser concursado.

En 2018, luego de movilizaciones realizadas por el sindicato, se acordó un cronograma de concurso para las cien encargaturas que faltaban. Se firmó ese cronograma en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en junio de 2018, se estableció el criterio para interinatos, por ejemplo, si se nombra un cargo de jefatura interino, en un plazo de noventa días tiene que realizarse el llamado a concurso.

Finalmente, en 2019, la dirección anterior hizo la convocatoria y llamó a casi la totalidad de las encargaturas pendientes. Se inscribieron cientos de funcionarios; se les notificó a los funcionarios que estaban inscriptos. Desde que asumió la actual Administración ni siquiera se le ha pedido la carpeta de méritos para evaluar y continuar con el proceso de concurso; ni siquiera se terminó de conformar el tribunal del concurso.

Por tanto, nosotros vemos una clara intencionalidad de que los concursos no se realicen. Sin embargo, se continúan asignando cargos *"a dedo",* sin respetar el convenio colectivo de junio de 2018 ni la ley que votó el Parlamento, y sin concretar un cronograma de concurso. Se argumenta que la pandemia generó problemas en la gestión y, por tanto, que no se pudieron generar los concursos. Pasaron dos años; no estamos hablando del primer año. No se dimensionó y no se quiere dimensionar. No se destinan recursos para reforzar el área de gestión humana para poder gestionar los concursos. Si el problema es que faltan personas o equipos especializados, además de los que trabajan en DGI para reforzar esa área, que se realicen inversiones, porque lo que sí es un hecho grave es la asignación de los recursos públicos de esta forma. A veces se evalúa, por ejemplo, la compra de un escritorio y si el mismo está a los valores del mercado. Pongámosle que costó US$ 500, pero que el valor del mercado es US$ 200. En ese caso se analiza, se ve, se hacen denuncias públicas de que el gasto estuvo mal instrumentado y demás, que hubo una desidia y demás. Desidia es que un jerarca destine $ 100.000 a una persona *"a dedo",* porque quiere, por sí y ante sí, cuando hay leyes que dicen lo que tiene que hacer; cuando hay acuerdos colectivos que dicen lo que tiene que hacer. Eso es grave, tanto como destinar recursos a compra de bienes por encima de los valores del mercado. No se le puede asignar a alguien recursos, fondos directos porque el jerarca lo quiere y lo dispone. No lo compartimos. Pero no solo no lo compartimos, sino que hay leyes que establecen cómo se debe proceder, además de convenios laborales.

Por tanto, lo que pedimos en este punto es que se intervenga por parte de la Comisión de Legislación del Trabajo y se exija al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en especial, a la Dirección General Impositiva, el cumplimiento de la Ley Nº 18.719. No es algo que tengamos que evaluar si se puede cumplir; se tiene que cumplir. ¿O la DGI cuando realiza los controles de leyes vigentes genera alguna flexibilidad? No; hace lo que tiene que hacer. Exige el cumplimiento de las leyes; exige el pago de impuestos y nosotros reivindicamos el cumplimiento de las leyes, pero también creemos que las leyes laborales y de transparencia en la ejecución del gasto las debe cumplir con la misma rigurosidad, y eso no puede estar en discusión. No puede estar en discusión si se cumple o no la ley, sino que la tienen que cumplir. No depende de la voluntad política. Estamos dispuestos a definir un cronograma inclusivo que abarque el 100% de las encargaturas pendientes.

Tenemos también un convenio colectivo de marzo de 2018 que establece ascensos para determinados cargos que no son de jefatura -son cargos en la estructura escalafonaria- y que esta Administración no avanzó nada en esos ascensos. Son recursos que están disponibles, que ya se transformaron en la Administración anterior para esos ascensos y que esta Administración no da ninguna respuesta sobre cómo procesar esos ascensos ni los ascensos de las vacantes que se generaron después del 2019 y que tienen que ser concursadas.

La otra cuestión está vinculada con el artículo 10 de la Ley Nº 19.355 que refiere a cuando un funcionario ocupa un escalafón y grado determinado, pero su formación es para desempeñarse en otro escalafón y, además, que hace la tarea del otro escalafón. Por ejemplo, un abogado que está en el Escalafón C, Administrativo, pero le asignan la tarea de abogado. Luego de un año de realizar la tarea de abogado, lo que dice el artículo 10 de la Ley Nº 19.355 es que tiene que pasar al Escalafón A, Profesional, dado que realiza la tarea profesional y tiene la formación.

Lo que le hemos planteado a la Dirección General Impositiva es que tiene que hacer un relevamiento porque hay aproximadamente unos cien trabajadores que están en el Escalafón Administrativo y tienen formación profesional en las distintas áreas -también formación técnica- para ver si realiza o no la tarea profesional o técnica, y adecuarlo.

Además, generar la posibilidad de quien no la realiza tenga igualdad de oportunidades para pasar al escalafón profesional. Lo que ha pasado en estos últimos años es que la dirección selecciona a quién le asigna la tarea profesional para después regularizarlo. Hay cien personas en esa situación; nosotros exigimos la igualdad de oportunidades. O es para todos o se genera igualdad de oportunidades para que todos tengan posibilidad de cumplir la tarea; no que sea designación discrecional. Obviamente que si la hacen, están amparados en la ley y lo tienen que pasar. En ese caso los compañeros han formalizado expedientes, y nosotros estamos de acuerdo en que eso se regularice.

Básicamente, tenemos esta situación; la del retiro de la cartelera; la del servicio de prevención y salud, porque están incumpliendo una normativa legal y reglamentaria; la de designación de encargaturas en forma discrecional y contínua; un concurso que no avanza en dos años de gestión de la actual administración, con salarios que superan los $ 200.000 -en lo que hace a la asignación transparente de los fondos públicos- ; todo lo vinculado a ascensos; lo vinculado a movilidad desde los escalafones no profesionales hacia los profesionales o no técnicos hacia el escalafón B; así como otros temas vinculados a metas institucionales, ya que hubo un compromiso de discusión en este gobierno sobre un conflicto iniciado en el gobierno anterior y no hubo ningún intercambio hasta el momento; problemas con la liquidación de quebrantos de caja; problemas vinculados a la capacitación, al régimen de trabajo y demás; al valor de lo que es la dedicación exclusiva de DGI. Hemos estado planteando estos temas y no hemos tenido respuesta.

Lo que sucedió en estos últimos días es que, producto de las denuncias públicas y de las gestiones realizadas por COFE y por AFI, hubo una intervención del Ministerio de Trabajo, por la cual se insta a las partes a negociar en forma bipartita estos temas. Nosotros manifestamos nuestro compromiso de ir a la negociación colectiva, porque queremos negociar esto, cumpliendo las leyes vigentes de nuestro país. Estamos a la espera de una reunión con la Dirección de DGI para intercambiar sobre estos temas, pero sería muy importante que esta Comisión exija o manifieste su preocupación por el no cumplimiento de normativas que están vigentes en nuestro país y que no puede estar en discusión si un organismo las aplica o no. En todo caso, se podría definir un cronograma, porque nosotros tampoco estamos ajenos a la realidad. Decir que se va a hacer la semana que viene el concurso para cien encargaturas, sabemos que no es viable la instrumentación, pero un cronograma que incluya las cien encargaturas en un plazo razonable sí es viable, y eso es lo que nosotros estamos planteando.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Muchas gracias a la delegación por la visita.

El planteo es claro. Muchas de estas situaciones las hemos conocido también por denuncias que ustedes han hecho.

En principio tengo dos preguntas para hacer. ¿Hay denuncia en el Ministerio de Trabajo por el retiro de carteleras gremiales?

Y la otra cuestión es: ¿cuánto tiempo dura en la DGI un interinato, para luego evaluarlo por parte de la Dirección y extenderlo? Tengo entendido que, por lo menos, en algunas oficinas públicas es así, que los interinatos, asignaturas o como se le quiera llamar, tienen una duración de seis meses, se va a una evaluación y luego se podrá repetir o no, pero en el medio hay una evaluación.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Solo quiero hacer dos consultas.

En primer lugar, con relación a lo que se manejó respecto al acuerdo al que se había llegado en el año 2018, me gustaría saber cómo se venía manejando ese tema antes de ese año.

Ustedes dijeron que ese acuerdo fue en el año 2018 y que después, por mala gestión -no recuerdo cuál fue el término que se utilizó-, estuvieron dos años para hacer el llamado. Me gustaría saber cuándo se les notificó a los trabajadores que se habían anotado para ese llamado, porque quedó un poco en la nebulosa debido a los tiempos.

La otra pregunta estaba relacionada con lo que manifestó el señor Diputado Otero con respecto a lo de la cartelera, pero ya se manejó.

SEÑOR GONZÁLEZ.- Sobre el tema de la cartelera, se hizo la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, producto de las gestiones realizadas por AFI y por COFE. Se generó esa instancia de intercambio y el Ministerio de Trabajo instó a las partes a sentarse a intercambiar sobre algunos temas a los que ellos dan prioridad. Por lo tanto, eso se trasladó y en esa instancia de reunión que hubo se manifestó y se expresó.

En cuanto al período de interinatos, la DGI tiene una normativa específica, que es el artículo 291 de la Ley Nº 18.719, que establece un régimen especial de encargaturas, y este régimen no establece un plazo del interinato.

El año pasado, en realidad el anterior, la Dirección de DGI, en un hecho unilateral -nosotros en julio o agosto solicitamos conocer los artículos que quería impulsar la DGI en el Parlamento- incorpora encargaturas al artículo del presupuesto para que la ley avale que sean designados discrecionalmente. Nosotros hicimos una recorrida e informamos que no era conveniente. El Parlamento lo votó en la ley de presupuesto, la Ley Nº 19.924 y, una vez votado, nuestro sindicato -sin perjuicio de que tenga una postura contraria- respeta la normativa vigente en ese sentido. Pero, bueno, hubo una gestión por parte de la Administración y nosotros planteamos establecer limitaciones también a plazos de interinatos para asegurar que haya procesos de concurso, pero no hubo andamiento. Por lo tanto, no hay plazo límite para los interinatos.

Producto de una reivindicación histórica del sindicato, hasta el año 2010 todas las encargaturas de DGI eran designadas en forma discrecional. En la Ley Nº 18.719 se incluye el concurso. En la gestión anterior, en nueve años de vigencia de la ley -entre 2010 y 2019; porque la gestión terminó en febrero de 2020-, se concursaron cien encargaturas, que se asignaron por concurso y hay personas ocupándolas que concursaron. Dado que nosotros consideramos que ese plazo era muy extenso, hicimos gestiones y movilizaciones en el año 2017 que generaron que se modificara ese artículo, para darle como más exigibilidad y que quedara claro que es obligatorio el concurso. En 2018, producto de movilizaciones del sindicato, se firma un convenio que establece un cronograma para hacer los llamados para las otras cien encargaturas. Está claro que en los diez años del gobierno anterior no se procesaron estos concursos y tendrían que haberse procesado. Diez años es el tiempo suficiente como para poder instrumentarlos. El llamado a esos concursos se hizo, se anotaron los funcionarios y se notificaron en el 2019. Lo que sucedió es que la actual Administración no avanzó en nada, ni siquiera en pedir una carpeta de méritos, ni siquiera en conformar el tribunal; hay una clara intencionalidad de que no se realicen los concursos. Entonces, nosotros reivindicamos la ley vigente y queremos que se realicen los concursos, no queremos afectar la gestión por este tema, por eso pedimos un cronograma, haciendo un planteo responsable, pero que ese cronograma incluya a todos y tenga un plazo razonable, no de cinco años, ni de tres, ni de diez, pero sí sabiendo que hay un problema en gestionar eso. Entendemos que la DGI tiene los recursos necesarios como para poder dimensionar un equipo que facilite la gestión de esos concursos además de los concursos de ascenso y que hace a la gestión y transparencia en el uso de los recursos públicos esta definición de encargaturas. Por eso pedimos la intervención de la Comisión para exigir, solicitar o manifestar su preocupación por el cumplimiento o incumplimiento de normativa, de esta que hemos relatado y de convenios laborales vigentes, porque estamos hablando de que eso está

firmado en el Ministerio de trabajo, y no es que después cambian las direcciones y el organismo es distinto. No; es el mismo, y hay que asumir lo que se asumió en los compromisos anteriores, salvo que sean ilegales, que en este caso no son.

SEÑORA PRESIDENTA.- Luego de que ustedes se retiren la Comisión analizará cuál será su accionar según la información que nos han aportado.

Les agradecemos por su comparecencia.

(Se retira de sala la delegación de la Asociación de Funcionarios de Impositiva, AFI)

(Ingresan a Sala las delegaciones de FUECYS y de SUM)

——La Comisión da la bienvenida a la delegación integrada por el señor presidente de FUECYS, Favio Riveron, y por el Sindicato Único de Multiahorro, compuesta por los señores Leonel Bianqui y Martín Arismendi.

SEÑOR RIVERON.- Buenos días, y muchas gracias por recibirnos.

Amén de que los compañeros que integran la organización sindical de base van a dar muchos más detalles de lo que nos trae aquí, solamente voy a hacer un paneo de por qué llegamos a esta instancia, de por qué traerlo al Parlamento y a esta Comisión.

Entendemos que una empresa de estas características, como lo es TATA, con la cantidad de trabajadores y trabajadoras, y con la cantidad de empresas anexas que funcionan en lo que es hoy el grupo TATA, realmente nos parece una barbaridad -por tildarlo con un título sencillo- lo que pasó con esta compañera, por su legajo, por las características que la rodean y su núcleo familiar.

En una empresa que se jacta públicamente de la creación de puestos de trabajo -nosotros tenemos dudas sobre esa situación, de cómo caracterizarla realmente-, lo que nos preocupa sustancialmente es la poca sensibilidad que se demostró en este caso puntual. Estamos hablando de una jefa de hogar, con un niño con discapacidad a cargo, y ella con alguna situación de problemas físicos producto de tener un riñón menos.

La organización sindical cumplió con todos los pasos en las órbitas bipartitas y en las del Ministerio de Trabajo, poniendo alternativas sobre la mesa, que hasta incluyeron que la empresa la reubicara en alguna de esas otras empresas que componen hoy el grupo TATA para no crear esa situación que siempre se genera, de tensión con los gerentes del local. Pero, lamentablemente, hubo una negativa absoluta por parte de los interlocutores de la empresa.

Dejo a los compañeros para que den un detalle mucho más claro de la situación.

SEÑOR BIANQUI.- El tema es sensible; lo estamos viendo todos los días, no es solo la situación de la compañera. Es el puntapié para demostrar cuál es la política de la empresa y cómo se está manejando. Es decir, ya dejamos de ser personas. Ese derecho de querer trabajar y que no te dejen. Y la dignidad del trabajador, aunque uno actúa bien, no importa, porque somos un número. Esa es la realidad.

Hoy por hoy, la empresa TATA es una multinacional que está abarcando cada vez más el mercado nacional, porque sigue abriendo más locales -lo cual es contradictorio-, como las tiendas BAS, pero no tiene la posibilidad de darle un lugar a una trabajadora que necesita trabajar y que ha demostrado durante dieciséis años no tener sanciones ni por faltas ni faltante de caja, porque es cajera. Si bien tiene un problema por falta de un riñón y se tiene que atender con el médico, tiene un hijo con autismo y tiene que llevarlo a controles y a una escuela capacitada, ella cumple con su función de cajera.

Lo peor de todo es el argumento que nos dan, de que la compañera era lenta. Después de dieciséis años de trabajo, dicen que era lenta. Pero la realidad es que no es lenta, sino que la empresa TATA, con la excusa de la tecnología que están implementado

poniendo autocajas, están eliminando puestos de trabajo. Antes había cinco cajeros, ahora hay dos o uno. Pero los clientes no quieren autocajas, sino que van a la caja física porque les gusta la atención. Así es el uruguayo. El problema es que sobrecargan el trabajo de los cajeros, y eso crea más estrés, porque están haciendo multitareas y cuando no aplicas lo que ellos piden, sos un número más y vas para afuera. Peor aún es que reducen personal, y cuando se van los trabajadores, ya sea porque se cansan o hacen acuerdos por despidos miserables, toman tercerizados. Tienen una política de tercerización, sacando el personal fijo. Tenemos una lucha de años en consejos de salarios, recuperación de salarios, presentismo, beneficios y, obviamente, llega un momento en que para la empresa es una carga. Cuando saca a un trabajador que tiene dieciséis años con los beneficios que tiene, toman a tres por seis o cuatro horas por menos dinero. Esa es la realidad.

No podemos quedarnos quietos como sindicato. Tenemos que denunciar lo que está haciendo esta empresa, cuyo dueño es De Narváez, que lamentablemente tiene mucho poder, incluso en los medios de comunicación. Nosotros estamos agotando todas las instancias, y apelando a toda la ciudadanía uruguaya, acerca de que vienen empresas que están avasallando el derecho al trabajo, sacando cada vez más puestos por salarios mínimos. No podemos permitir esto, aunque sabemos que ellos tienen la potestad por ley de despedir -como ya nos dijo el abogado Pérez Tabó- mientras la empresa pague todo.

Pero también tenemos derecho a que si hay un sindicato en una empresa, por lo menos exista la obligación de discutirlo con el sindicato antes de despedir a un trabajador, y no lo estaban haciendo.

Lamentablemente, esta es la punta del iceberg, hay mucho más para hablar y denunciar. Entendemos que es nuestra obligación decirle a la ciudadanía lo que está pasando. Si permitimos esto, habrá más despidos, y despidos injustos, aunque no tenga sanción. Antes despedían por tener una diferencia de caja. Ahora no importan ni siquiera las sanciones, quieren sacarte. Por ejemplo, en el local de TATA del Cerro, que antes era Multiahorro, éramos 140 trabajadores. Vean lo que es la empresa.

Hoy por hoy somos sesenta y dos personas, de ciento cuarenta, y siete tercerizados en MANPOWER. Antes, hasta se hacían horas extra con ciento cuarenta trabajadores. Ahora se redujeron tanto, tanto que la gente se está enfermando; sale estresada; sale agotada; ocho horas que los exprimen, pero mal. En cuanto a la situación general que están pasando todos los trabajadores, se quiera o no, estamos perdiendo derechos, dignidad de trabajar en las mejores condiciones. Aunque esté el sindicato y lo denunciemos, lamentablemente, la empresa tiene todas las herramientas para atacar y para nosotros la única forma de contrarrestar esta situación es denunciándolo en todos los ámbitos, pero tampoco tenemos tanto para contrarrestar porque es una empresa que está poniendo mucho dinero -hasta en los *sponsors* de la selección uruguaya, tantos millones-, pero es otra realidad lo que está pasando. Nuestra obligación, por lo menos, es denunciarlo.

De todas formas, quiero dejar al secretario que dé su punto de vista para que pueda sumar algo más, ya que tampoco quiero dar tanto redondeo.

SEÑOR ARISMENDI.- Buenos días.

Me gustaría hacer hincapié en la situación de la trabajadora. La compañera tenía dieciséis años de trabajo en la empresa; es madre soltera con un menor a cargo, con autismo y, según la empresa, el motivo del despido es bajo rendimiento. Luego de recorrer la instancia bipartita, donde se solicitaron las pruebas del despido -de ese bajo rendimiento que argumentaba la empresa-, nunca se nos presentaron las pruebas.

Agotamos esa instancia, fuimos al tripartito, donde también fueron solicitadas las pruebas, pero la empresa nunca las presentó.

Quiero hacer hincapié en cómo perjudica a la compañera el despido. El niño tuvo que dejar el instituto al cual asistía porque al perder su fuente laboral dejó de percibir la ayuda extraordinaria de BPS y no tiene posibilidades de enviar al niño al instituto. No solo la perjudica a ella laboralmente, sino que afecta también al niño.

Obviamente, seguimos atentos al diálogo con la empresa para tratar de llegar a un acuerdo en este tema, pero su respuesta es negativa. Como contaba Leonel, la realidad que estamos viviendo en los locales cuando trabajamos es de muchos compañeros estresados que se terminan yendo por monedas porque están cansados, muy exigidos, con sobrecarga laboral, y eso es lo que nos pasa a todos.

La empresa está apuntando a una reestructura laboral, en la cual tampoco se sienta con nosotros a negociar y a decir: *"Bueno, el objetivo de la empresa es este"*, y cómo podemos llegar a ese objetivo de la mejor forma sin despedir a los trabajadores, sin que estos se terminen enfermando y se quieran ir. Pero, puntualmente con esta compañera, la empresa dice que tuvo charlas con ella donde se hicieron actas; las actas nunca fueron presentadas al sindicato, ni hubo charlas con el sindicato.

Obviamente, se agudiza mucho el tema de su salud porque al estar en el seguro va a percibir menos dinero, al percibir menos dinero tiene que modificar su dieta y si modifica su dieta, con un solo riñón, termina perjudicando mucho más su salud.

SEÑORA PRESIDENTE.- Si les parece bien, comenzamos la ronda de consulta de los legisladores. Por el momento está anotado el Diputado Martín Sodano.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Gracias, señora Presidente.

Primero que nada, quisiera darle la bienvenida a la delegación de los trabajadores. Estas son cosas que preocupan, y preocupan muchísimo. La situación que está pasando esta trabajadora, una situación compleja de salud propia y una situación compleja de salud familiar, creo que quien no tiene sensibilidad para verlo no tiene corazón. Pienso que eso está claro. Más allá de lo sentimental, hay realidades por detrás.

Yo a esto le llamo daño colateral de la inclusión financiera. Si no estuviera la inclusión financiera y todo se manejara con un plástico, no estarían las cajas electrónicas y los puestos de trabajo de las cajeras se seguirían manteniendo. Si no hubiera un cambio de efectivo para darle a la otra persona, esas cajas no estarían en ese lugar. Eso es parte de lo que no se consideró ni se tomó en cuenta cuando se hizo la Ley de Inclusión Financiera. Esa es la realidad, porque si no existiera eso, no vamos para la caja rápida con la tarjeta, por más que ahora también he visto -no sé si siempre estuvo- que hay un tope de quince productos, por lo menos, en dichas cajas. Antiguamente, era a granel y, repito, ahora he visto en algún supermercado que bajaron a quince productos. Ojalá que eso haya sido una conquista del mismo sindicato o una reflexión de las empresas. Cualquiera de las dos maneras me sirve. Pero, reitero, la realidad es esa. Esto es un daño colateral de cosas que no se previeron y no se consideraron. Esto es lo que pasa en la realidad: el que tiene que llevar siempre el plato de comida a la casa es el que termina pagando los platos rotos. No hay dos lecturas: esa es la realidad.

Quiero saber si hicieron las denuncias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y si han pedido inspección para lo que es la situación laboral en general de ustedes, los trabajadores de los supermercados.

Les explico: yo trabajé en Manzanares sociedad anónima; fue mi primer trabajo en Caja, está en BPS, lo pueden ver. Fui reponedor en el viejo Manzanares cuando pasó a la nueva modalidad. Atendíamos en el mostrador y, después, pasamos a tener sucursal

como supermercado. Yo hacía la parte de reposición y depósito. Trabajé poco, un año y poco, pero esa fue mi primera experiencia en Caja. Sé lo que es el trabajo de supermercado de aquella época. Ahora se habrá evolucionado muchísimo, pero también hay muchísimas cosas que, pese a esa evolución tan grande, fueron para atrás como los derechos laborales, la cantidad de herramientas o cómo uno trabajaba dentro de ese ámbito. Vuelvo a decir que quisiera saber si han tenido inspecciones desde el Ministerio de Trabajo en las áreas de trabajo donde ustedes se ejercen. Porque una cosa es decir *"sí, un reponedor",* pero no saben que un reponedor cuya sección sea la parte de bebidas, vinos, heladeras, acarrea los cajones, desde dónde a dónde los tiene que llevar, cuándo los tiene que sacar de una cámara de frío para ponerlos en la heladera. La realidad dentro del supermercado es otra. Cuando tenés que subir y bajar las cosas de un primer o un segundo piso de depósito a lo que es la parte del supermercado; no sé cómo le llamarán ahora. También está la presión que recibe el reponedor por parte de los supervisores, de los encargados, que van frenteando mientras uno va viendo qué es lo que está faltando para traer y cuando fue al depósito y vino ya faltan cosas porque la gente consume, y están siempre respirando atrás de la nuca de uno para que las góndolas estén completas y frenteadas, que no haya huecos porque si no, no hay venta. Esas son realidades que el que no está dentro de un supermercado no tiene idea. Siempre el que va al supermercado agarra el carrito y tira para adentro del carro.

Entonces, repito, quiero saber si han tenido o so han conseguido tener inspecciones desde el Ministerio de Trabajo en territorio, en el lugar, viendo cuáles son las situaciones reales que pasan los trabajadores.

Hasta ahí dejo mis consultas. Muchas gracias.

SEÑORA PRESIDENTE.- Gracias, Diputado.

Tiene la palabra el Diputado Otero.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Gracias, Presidenta. Voy a ser muy breve.

Es una situación extrema la que está planteando el sindicato. Claramente, y en base al relato que ustedes hacen, después de dieciséis años despedir una persona por bajo rendimiento parece difícil de sostener, y creo que hay claras contradicciones en ese sentido.

En general, en la Comisión, tratamos de no debatir entre nosotros, pero quiero sacar al costado de esto lo que tiene que ver con la inclusión financiera porque, si no, estamos perdiendo la perspectiva, que es la política de recursos humanos de una empresa. Después, todo el tema de la tecnología es súper discutible y, en algún punto, siempre podemos acercar posiciones. Pero repito, claramente en este caso, despedir a una funcionaria, después de dieciséis años de trabajo, por bajo rendimiento lo considero una grosería.

Si me anoté fue para, justamente, leer esto y la contradicción que se genera:

"Inversión del Grupo Ta- Ta genera 1.500 puestos de trabajo en todo el país". Esta noticia es de la página de Presidencia de hace cuatro, cinco meses.

Dice:

"El presidente de la República, Luis Lacalle Pou, recibió una delegación del Grupo […] que emplea unas 5.500 personas, [...]".

Hasta ahí la noticia. Lo que ustedes plantean es que, en realidad, en el ex Ta- Ta Hiper Cerro, o Multiahorro, hay un 50% menos de empleados. Hay una visión general en ese sentido, si ha sido en general, si hay; si todo lo contrario a lo que es esta noticia de la página de Presidencia, se está dando. Me gustaría si podrían explayarse en eso.

Gracias.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Quisiera darle la bienvenida a la delegación.

Siempre que viene una delegación de FUECYS trae historias bien complicadas. Entonces, también, quisiera saludar el trabajo, porque agrupan y apuntalan los derechos de decenas, cientos o miles de trabajadores que están de la mitad para abajo en cuanto a condiciones laborales y recursos.

Me gustaría referirme a tres aspectos. Por un lado, el de la compañera, que me temo que no se comete una ilegalidad, por lo que va a ser bien difícil. Entonces, veremos con el resto de los legisladores qué es lo que podemos hacer para apelar a la reconsideración porque realmente están destruyendo a una persona.

Por otro lado, hay dos cuestiones que me parecen muy preocupantes y, quizás, ameritarían una segunda instancia u otro tipo de conversaciones. Esto de aumentar la carga de trabajo, la presión y el estrés que se está dando en los supermercados, supongo que será en todas las sedes de esta cadena o, quizás, ya es generalizado; no lo sé, tal vez, puedan hacer algún comentario. Por eso, posiblemente, amerite otra instancia.

Y el tercer punto es la tercerización. Me llamó mucho la atención. No sé cómo es que se implementa, pero está claro que busca la reducción de costos -como muchas veces-, aunque también está demostrado que, muchas veces, no disminuye costos. No va por ahí; aunque sí los trabajadores ganan menos, pero para el que contrata el servicio no es una disminución, lo que busca son otras cosas. Entonces, en un rubro tan mal pago -no les voy a explicar a ustedes; simplemente lo digo para que quede en la versión taquigráfica- que se siga buscando optimizar vía presión o tercerización lo que se obtiene por ese salario es, realmente, indignante.

Finalmente, quisiera saber -muy superficialmente- si es generalizado lo de la sobreexigencia, tanto en otras sucursales como en otras cadenas, y cuál es el formato, qué partes del trabajo de los supermercados es el que se terceriza.

SEÑOR REPRESENTANTE JISDONIAN.- Primero que nada, quisiera sumarme a lo que decía recién el señor Diputado Gerhard.

Claramente, hemos sido testigos de la tercerización, tanto en lo público como en lo privado, de los últimos años y no solo de estos dos, sino de muchos más; quizás, muchas veces lleva costos mayores. Por eso está bueno lo que destacó: que no siempre se ven reflejados o casi nunca -por no decir nunca- en los salarios de los trabajadores que efectivamente están realizando la función. En ese caso, somos fervientes defensores de que el salario del trabajador tiene que ir acorde a lo que se le está pagando a la empresa y no cobrar más el empresario que el trabajador. Lamentablemente, se ha dado mucho en lo público y en lo privado. Este es un tema que me parece muy importante destacar.

Con respecto al caso concreto -yo miraba el acta ahora- está claro que, formalmente, existe un amparo para que el dueño de la empresa pueda tomar la determinación. Además, aparte de lo que hablaban ustedes del bajo rendimiento, habla también de denuncias de los clientes; desde el momento que no se presentan tampoco es demasiado sostenible. También, me parece que está bueno que pueda existir una revisión basada, principalmente, en un tema humano más allá de lo que, efectivamente, ampare o no en el derecho a esta trabajadora, que claramente va a ver más que afectada su vida y la de su hijo. Por lo cual, hay total concordancia de la importancia de eso entre los miembros de la Comisión.

Lo que decía el señor diputado Otero -por supuesto a nosotros no nos gusta tener posiciones distintas-, trae aparejado una noticia de lo que pudo haber sido un anuncio de

Presidencia, pero para poder hacer un balance es necesario que esté terminada la inversión y pueda haber un cierto tiempo para que, en definitiva, se pueda hacer un balance, si está bien o está mal. Además, no me parece que tenga mucho que ver con el caso concreto que tenemos acá, como capaz que también la inclusión financiera puede tener otros matices.

Por eso, centrado en lo que realmente nos convoca me pongo a disposición, y sé que también todos los miembros de la Comisión, para tratar de interceder en una situación que, repito, más que de derecho es un tema humano.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Simplemente, quería recalcar y apoyar las palabras que dijo el Diputado Daniel Gerhard.

Realmente, la venta del servicio que se hace en los supermercados, las personas que son reponedores, que están en depósito, en la carga y la descarga y los cajeros son una gran masa laboral de personas que en el círculo laboral son los que tienen menores salarios. O sea, para trabajar de reponedor no necesitás ser un académico, tener un diploma y demás, pero es una de las grandes fuentes laborales, sustento de familias, con salarios muy bajos, y eso es una realidad.

Entonces, creo que a los que pueden tener salarios mejores y a los que tienen los servicios -en los supermercados, megamercados, hipermercados o recontra gigantescos que sean- les gusta tener el servicio de poder tener todo en un lugar único, de no perder tiempo yendo muchas veces al almacén; van cada quince días, cada una mes, cada una semana a un supermercado. Y las personas que hacen eso funcional, los que están trabajando para que esté todo en óptimas condiciones para cada persona que entra a consumir, son los trabajadores. Cabe agregar que son muchísimas familias con salarios muy bajos.

En suma, voy a apoyar y acompañar las palabras del señor diputado Gerhard que, quizá, sería algo para trabajar a corto, largo o mediano plazo o como sea. Quiero agregar que la parte salarial de las personas no profesionales de la venta de servicios siempre ha sido muy deplorada.

Para finalizar, creo que en el marco legal la empresa está pudiendo utilizar esa herramienta como la está empleando. El daño humano es muy grande y si desde la Comisión podemos hacer algo, calculo que ninguno de los miembros se va a negar a ayudar.

SEÑORA PRESIDENTA.- Pueden responder a las consultas de los señores Diputados.

SEÑOR RIVERON.- Creo que el tema de la inclusión financiera es una cuestión para debatir. Tenemos la particularidad que FUECYS -como bien decía el diputado recién- alberga cincuenta y seis mesas de negociación colectiva para entender la heterogeneidad que tenemos dentro de la organización.

En el sector de seguridad y en el de limpieza hay un antes y después de la inclusión financiera. Cabe agregar que teníamos las filas de compañeras rumbo a Ciudad Vieja a cobrar, con sobrecitos azul, en las empresas de limpieza. En la gran mayoría de esos casos nunca lo que estaba en el sobrecito azul correspondía a lo que formalmente habían sido contratadas, y lo mismo con la seguridad privada. Ese escenario desapareció.

Como cualquier gestión, difícilmente encontremos una norma, una ley que sea a *tabula rasa* y que haya beneficiado a todos los sectores; es posible que haya sectores perjudicados. Posiblemente, nos faltó ver dónde o qué núcleo estaba siendo afectado por esa situación.

En lo que tiene que ver con la cuestión tecnológica, FUECYS tuvo durante tres años un proyecto financiado través de Inefop, en paralelo con la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay, donde tenemos estudiado los impactos en trece sectores de actividad de la federación. No lo puedo traer aquí todavía porque no tengo la autorización de Inefop para difundir los resultados de ese proyecto, pero hay compromiso asumido públicamente y acá lo dejo. Ni bien tengamos la posibilidad de distribuir eso, se los haremos llegar, porque, incluso, nuestra propuesta de cierre de ese proyecto era solicitar al Parlamento la habilitación del Salón de los Pasos Perdidos para hacer la presentación formal, entendiendo que, en realidad, el impacto tecnológico tiene una pata que, sin duda, tiene que ver con la inclusión o la incorporación de leyes que habiliten otro tipo de cosas. Por eso, nuestra idea era que el Parlamento nos reciba, por lo menos, con el análisis y una primera hoja de ruta de por dónde iría la cuestión del impacto tecnológico.

Este sector, puntualmente, nuclea en este momento en el entorno de los veinticinco mil trabajadores y trabajadoras en todo el territorio nacional. Hubo un momento donde se bajó a cerca de dieciocho mil trabajadores, y ahora volvió a subir en los últimos años.

En este sector, después de la sexta ronda de Consejo de Salarios, durante dos años las empresas hicieron un ajuste en lo que tiene que ver con los puestos de trabajo. En esos dos años, el sector perdió cuatro mil puestos de trabajo, donde se instaló, por vía de los hechos, la multifunción y se afectó a los servicios, originando, en cierta medida, que un grupo importante de ciudadanos y ciudadanas comenzaran a concurrir a los locales más chicos, los que llamamos autoservicios, que están en el grupo perteneciente a Cambadu, y dejaron de ir a las grandes superficies producto, justamente, de que el servicio se había visto afectado por el desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras que estamos diciendo.

Contestando algunas cuestiones que planteaban, la inspección del problema que tenemos con las categorías es que las categorías de este sector datan del año 2006. Cualquiera de los que estamos acá hemos concurrido habitualmente a algún supermercado y sabemos que las tareas que se hacen hoy distan mucho de las que están escritas desde el año 2006. No hemos podido conseguir, con la contraparte que nos representa en los Consejos de Salarios, la posibilidad de reabrir y volver a categorizar en un escenario mucho más cercano a la tarea verdadera que hacen los compañeros y compañeras en cada lugar de trabajo; esa distancia es la que no hace posible, por más que vayamos a la inspección, que haya correlación entre lo que está escrito y la tarea que hacen en realidad. Lo primero que hay que hacer es categorizar. Perdón que me extienda, pero el propio ministro, en el último consejo superior tripartito del mes de diciembre, planteó la posibilidad de rever esta situación, aprovechando este año, en función de que no había negociación colectiva. Ojalá se pueda cumplir eso porque, vuelvo a insistir, es un planteo permanente del PIT- CNT rever un montón de categorías que entendemos que hoy están claramente desfasadas con la realidad laboral.

En lo que tiene que ver con la tercerización, también nucleamos al grueso de los compañeros y compañeras tercerizados en FUECYS, en virtud de esta abarcativa que tenemos. Y sí, claramente, en términos generales, lo que se hace es precarizar. Aparecen empresarios, o empresarias, que terminan llenándose los bolsillos. No es una cuestión instalada ni de cerca en este Gobierno; data de mucho antes. También sobre esto hay letra escrita por el PIT- CNT y por FUECYS, de lo que pensamos y de lo que proponemos sobre la cuestión de la tercerización. En este sector, las empresas terminan teniendo un ahorro que se sustenta en esta situación.

El convenio colectivo del 19/02 -que es el que nuclea a los compañeros y compañeras tercerizados- plantea que la actividad privada tiene que ser equiparada con el salario del lugar a donde se va a prestar el servicio. Ahí se va a ganar lo mismo que un

trabajador o una trabajadora de supermercado. ¿Dónde está la situación de desfasaje? Que el resto de los beneficios obtenidos por convenios colectivos -entiéndase por antigüedad, premios adicionales, todas esas cuestiones- no se pagan; ese trabajador, esa trabajadora tercerizada, no los recibe. Ahí está la situación del cambio diferencial en lo que tiene que ver con el salario.

Gracias.

SEÑOR BIANQUI.- Voy a dar respuesta a alguno de los temas que plantearon, sobre el tema seudolaboral, sobre el tema inspección y, después, le cedo la palabra a Martín. La respuesta es que, en general, está pasando en todos los locales de Uruguay. Lo peor de todo es que en Montevideo ya venían haciendo la reestructura. Ya venimos golpeados hace como dos o tres años con las reestructuras de reducción de personal. Ahora empezaron con los locales del interior. El problema que tiene la empresa es que en el interior es diferente porque hay menos trabajo y la opinión pública tiene más peso sobre el despido de trabajadores achicando el personal. Lo fueron haciendo más lento, esperando la oportunidad de achicar de forma progresiva, que vayan renunciando y, de a poco, vayan reduciendo el personal. Pero en este momento tienen la orden de sacar gente. Están apuntando a locales de autoservice que se puedan manejar con diez personas, que sean todos autocajas, con servicio de carnicería envasado, con servicio de fiambrería envasado, con servicio de rotisería envasado; todo envasado. Entonces, no necesitás personal. Están apuntando a eso. Obviamente que se tienen que sacar de encima a varios trabajadores, y lo hacen progresivamente. Va a llegar un momento en el que van a manejar doscientos locales, pero con una dotación mínima: si son cinco mil van a ser muchos menos. Están apuntando a eso; esa es la realidad.

Sobre la otra parte, siguen expandiéndose, y desde el mismo gobierno les dan oportunidad de tercerizar más. ¿Por qué? Lo que sería el acuerdo del Ministerio de Trabajo, la bolsa de trabajo, por Mides, hasta ahora no tenemos claro cuál es el acuerdo. Lo que tenemos claro es que vos me tomás personal de la bolsa de trabajo del Plan Mides, pero ¿es por contrato? ¿Es porque van a quedar fijos? ¿Van a tener el mismo sueldo y los mismos beneficios? ¿Van a estar por uno o dos años? ¿Les va a salir más barato que tenerlos tercerizados? Ese es el otro tema: tienen exoneración de impuestos. Lo que están haciendo es darle la mano a la empresa, actuando mucho más rápido, y reducir costos y salarios. Eso es parte de lo que tenemos que denunciar sobre lo que está pasando. En vez de favorecer al trabajador, le están dando más herramientas a la empresa para seguir sacando más tajada de los trabajadores, de la sociedad uruguaya.

SEÑOR ARISMENDI.- Con respecto al tema inclusión financiera, no creo que el despido de la compañera haya sido producto de la inclusión financiera; al menos, no es la realidad de esta empresa, ya que las autocajas cobran en efectivo, y es algo que se viene aplicando hace tiempo; no es que llegó hoy la autocaja y se empezó a despedir gente. Esa reestructura ya la tuvimos, donde algunos compañeros fueron cambiando de sector de trabajo y otros aceptaron el despido y se fueron. La realidad hoy es otra. El despido de la compañera no es producto de la inclusión financiera porque en esta empresa sí cobran con efectivo en las autocajas, a diferencia del resto, que lo hacen solo por tarjeta.

Con respecto a lo que planteaba el diputado Otero, sí, es una realidad que se replica en todos los locales. En los que eran de Multiahorro teníamos el doble del personal que tenemos hoy en día, producto un poco de lo que planteaba Fabio, de que todos empiezan a hacer multitareas: el reponedor que se encargaba de reponer solo la bebida…

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Quisiste decir: tenemos la mitad.

SEÑOR ARISMENDI.- Sí, tenemos la mitad del personal…

(Diálogos)

———Tenemos la mitad del personal que teníamos en Multiahorro.

Producto de lo que planteaba Favio, de compañeros que empezaron a hacer multitareas, compañeros que se dedican a hacer la tarea de caja que en el momento libre, lo levantan a reponer; sacan compañeros de sectores, como es Depósito, porque la empresa tiene una política por la cual no recibe proveedores en el local, sino que tiene un centro de distribución donde recibe a todos los proveedores; la mercadería la envían en cadis con 200 a 500 pallets, con un peso de más de 1.500 kilos, y lo tiene que descargar una sola persona, con el riesgo que eso tiene porque el camión tiene una rampa; a nuestro sindicato llegan muchas denuncias de que las rampas no tienen las medidas de contención. Todo eso es visto por la empresa porque ese camión llega al depósito, le hacen el control y debería estar habilitado para cargar la mercadería y tener en cuenta cuando se descarga esa mercadería en los locales.

Con respecto a las denuncias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no se han hecho por esta situación de sobrecarga laboral. Nuestro sindicato ha apostado siempre a mantener un buen diálogo con la empresa y a agotar las instancias: diálogo, diálogo y diálogo, pero sucede que del otro lado no hay una buena respuesta para el sindicato, sino que se opta por mantener la postura. Se nos dice: *"La respuesta es esta",* y no hay más nada.

Por otro lado, acerca de qué sectores son cubiertos por tercerizados, la respuesta es todos: cajeros, fiambreros, carniceros, reponedores; todos los sectores son ocupados por compañeros tercerizados. Si bien la empresa comenzó con una política de tercerizar algunos servicios, como el de seguridad y limpieza, hoy la realidad, con los compañeros de la empresa Manpower, a quienes denominan eventuales, muestra que vienen al local por el tiempo que la empresa los necesita -dos, tres, o cuatro horas- y se retiran.

Dejo mi exposición por aquí.

SEÑORA PRESIDENTA.- Les agradecemos la comparecencia y toda la información que han aportado.

Evidentemente, existe una situación particular de una funcionaria que hay que atender y que nos conmueve a todos por cómo es su vida: es madre soltera, tiene un hijo con autismo y además ella también tiene patologías que provocan que no pueda ser tan rápida en su función. Lo que está claro -leyendo el acta- es que la empresa se lo había comunicado en varias oportunidades. Quizás allí faltó un poco de diálogo y de empatía por parte de la empresa para entender la situación de esta funcionaria, ya que sin lugar a dudas podría haberse llegado a un acuerdo entre las partes.

En relación con este tema, que motivó la solicitud de la audiencia, vamos a decidir los pasos a seguir para poder ser el nexo y buscar una *solución* -entre comillas- para que esta funcionaria no siga padeciendo su situación actual, ya que no tiene un ingreso y su hijo no puede acudir a un centro que resulta fundamental para su rehabilitación y el acompañamiento de su tratamiento.

Respecto a la tercerización creo que es un arma de doble filo. Es una ley que está en vigencia desde el año 2008 y que, lamentablemente, implica una precarización absoluta de las relaciones laborales. En ese sentido, comparto con todos mis compañeros que es un debe que tenemos en esta Casa y nos preocupa enormemente no solo la tercerización, que es legítima, como también fue legítimo el despido. Ese es un tema que debemos abordar y que nos compete a los legisladores ya que implica trabajar para poder subsanar muchos daños que ha provocado.

Muchas gracias. Estamos a las órdenes.

(Se retira de sala la delegación de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios y del Sindicato Único Multiahorro)

——De acuerdo a lo conversado en la Comisión se decidió que el segmento de la versión taquigráfica correspondiente a la visita de la delegación de UNATRA sea enviado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente a la Inspección General del Trabajo, y a INUMET; el que refiere a la visita de la delegación de la Asociación de Funcionarios de Impositiva a la Dirección General Impositiva y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente a la Inspección General del Trabajo, y el que concierne a la comparecencia de FUECYS y del SUM al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a la empresa TA- TA.

(Se suspende la toma la versión taquigráfica)

——La Comisión ha resuelto que el próximo 6 de abril recibirá al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Pablo Mieres, a fin de tratar los temas relativos a Casa de Galicia y Grupo R Multimedio, junto a APU, quienes han venido en la sesión anterior.

También le propondrá al señor Ministro de Defensa Nacional su comparecencia a esta Comisión para el día 20 o 27 de abril. Según lo que responda este Ministerio se incluirán en la agenda las dos delegaciones pendientes: el señor Wilson Cardozo, funcionario del CENUR (Centro Universitario de la Regional Noreste), de Rivera norte, y UCRUS (Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos), a solicitud del señor Diputado Gerhard. Reitero que estas dos delegaciones serán recibidas según la respuesta del señor ministro de Defensa Nacional.

Además, es intención de esta Comisión invitar a la Asociación de funcionarios de Casa de Galicia, para lo cual se le ha pedido al Secretario que curse la invitación y quedamos a la espera de una respuesta a fin de poder incluirla los días 20 o 27 de abril.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

